

Interventie Gouden Mannen

Sociaal geïsoleerde 50+ mannen doen weer mee



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



*Gouden
Mannen*

Colofon

Auteurs: Magdy Khalil (Kantara-Brug) en Wil Verschoor (Movisie)

Kantara-Brug

Cliffordstraat 36

1051GV Amsterdam

info@kantara-brug.nl

Contactpersoon: Magdy Khalil; magdy@kantara-brug.nl

Movisie

Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht

Postbus 19129, 3501 DC Utrecht

030 – 7892000

info@movisie.nl

Contactpersoon: Wil Verschoor; w.verschoor@movisie.nl; 06 – 55440606

Copyright: Kantara-Brug/Movisie

April 2017



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



*Gouden
Mannen*



Voorwoord

Amsterdam West is een stadsdeel met ruim 140.000 inwoners en meer dan 100 nationaliteiten. Bruisend, ontwikkelend, vooruit in de vaart der volken. Er zijn veel gezinnen met een migrantenachtergrond en met heel veel kinderen uit die gezinnen gaat het heel goed. Zij doen het goed op school, zijn geïntegreerd, spreken de taal en zijn niet op hun mondje gevallen. Maar we signaleren ook een stilstaande groep: oudere mannen die meer en meer geïsoleerd zijn geraakt. Ze hebben geen werk meer of zijn uitgewerkt. Hun kinderen overtreffen hen in taal en kennis en dat leidt soms tot frustratie, verlies van eigenwaarde en uiteindelijk ook tot sociale uitsluiting.

Kantara-Brug ontwikkelde, samen met vele partners, een interventie specifiek voor deze moeilijk te vinden en moeilijk te motiveren doelgroep. Want deze mannen hebben ondersteuning nodig met taal, vaardigheden, sport en bewegen. En het isolement van deze mannen heeft ook een weerslag op de rest van het gezin, het werkt ontwrichtend en levert spanningen op die bijvoorbeeld weer kunnen leiden tot slechtere leerprestaties van de kinderen.

Met enige trots op de inzet van Kantara-Brug delen wij nu graag de ervaringen met deze mannen. Deze interventie heeft in de eerste plaats de mannen geholpen, in de tweede plaats de sfeer in de gezinnen verbeterd en daarmee uiteindelijk Amsterdam West een gelukkiger deel van de stad gemaakt. Met het beschrijven van deze interventie hopen wij dat een beetje van dit geluk gedeeld kan worden met de rest van het land!

Veel wijsheid en succes!

Jeroen van Berkel
Lid Dagelijks Bestuur Stadsdeel West
Portefeuille Zorg & Welzijn



Inhoudsopgave

Inleiding	6
1. Gouden Mannen in vogelvlucht	8
1.1 Waarom aan de slag met Gouden Mannen?	8
1.2 Het probleem	9
1.3 Het doel van Gouden Mannen	10
1.4 De doelgroep	12
1.5 Uitvoering	13
1.6 Beleid waarbinnen de interventie past	16
2. De aanpak	17
2.1 De aanpak in concrete stappen	17
2.2 Benodigde competenties van de uitvoerder	30
2.3 Randvoorwaarden voor toepassing	32
2.4 De kosten	33
Literatuur	35
Bijlagen	36
Bijlage 1: Schematisch overzicht van de interventie Gouden Mannen	36
Bijlage 2: Aantal deelnemers en resultaten 2013-2016	37
Bijlage 3: Folder Gouden Mannen	40
Bijlage 4: Intakeformulier Gouden Mannen	41
Bijlage 5: Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)	44
Bijlage 6: Gedetailleerde kosten van een aantal modules	45
Bijlage 7: Filmpje gemaakt door de deelnemers aan de interventie in 2005	48
Bijlage 8: Filmpje Pitch van de interventie	49

“ Ik voel me beter door deze cursus. Ik heb een ander patroon van leven gekregen en ben uit de cirkel gekomen van zitten, dammen en kaarten. Nu weet ik dat er heel veel activiteiten zijn in de buurt waar ik woon en heb bijna elke dag wat te doen in mijn buurt. Ik voel me beter.”

De heer Aydogan (63)

“ Ik heb me heel lang somber gevoeld. Ondanks mijn contacten met de huisarts en de medicijnen is mijn situatie niet veranderd. Via de cursus heb ik andere mensen ontmoet met wie ik over mijn problemen kon praten. Daardoor voelde ik mij goed en mijn enthousiasme om te leren en de taalles te volgen, is groter geworden. Ik ben een belangrijk deel van mijn tijd bezig met leren, waardoor ik niet meer tijd heb om te piekeren.”

De heer Khadari (57)



Inleiding

Voor u ligt de interventie Gouden Mannen, gericht op het doorbreken van het sociaal isolement van 50+-mannen¹ in Amsterdam. De interventie omvat een basisprogramma gericht op taal, sociale vaardigheden, computervaardigheden en het omgaan met somberheid en stress. In een flexibel aanvullend programma worden onder andere sport-, theater- of muziekactiviteiten, een cursus over vaderschap en toeleiding naar vrijwilligerswerk aangeboden, waarna uitstroom of doorstroom plaatsvindt.² De interventie leidt tot meer zelfvertrouwen en een betere mentale en fysieke gezondheid van de deelnemers, waardoor hogere zorgkosten (met name GGZ, maar ook huisarts, maatschappelijk werk) worden voorkomen.

De interventie richt zich op het (Wmo)-doel "iedereen kan meedoen in de samenleving" en is vooral van toepassing op gemeenten, stadsdelen of wijken met veel mannen uit de doelgroep en waar het besef heerst dat dit een moeilijk te bereiken en te betrekken doelgroep is. Organisaties die met de interventie aan de slag gaan, hebben de wens om de kwaliteit van leven van deze mannen te verbeteren en realiseren zich dat zij daarmee ook zorgkosten kunnen voorkomen of verlagen.

Per 1 januari 2016 telde Amsterdam stadsdeel West naar schatting 3.700 mannen van 50 jaar of ouder die sterk sociaal geïsoleerd zijn. In stadsdeel Nieuw-West zijn dat er rond de 4.400³. Het gaat om mannen met een laag inkomen die geen werk (meer) hebben, niet of nauwelijks participeren in de maatschappij, zich gediscrimineerd voelen en een laag zelfbeeld hebben. Vaak is er sprake van GGZ-problematiek. Voor deze doelgroep werd eerder de interventie Meer Man(s) ontwikkeld. De positieve veranderingen bij de doelgroep die aan Meer Man(s) deelnam, leidden tot de huidige, uitgebreidere en doorontwikkelde interventie die Gouden Mannen is genoemd, een naam die voor zich spreekt. Bij de uitvoerende organisatie ontstond de behoefte aan een interventiebeschrijving. Daarmee kan intern de kennis en ervaring worden overgedragen aan professionals, vrijwilligers en stagiaires. En extern krijgen andere organisaties zo de gelegenheid om met deze doelgroep en interventie aan de slag te gaan.

De interventiebeschrijving is voornamelijk bedoeld voor de mensen die er mee (gaan) werken: de professionals, vrijwilligers en stagiaires van lokale organisaties voor welzijn of maatschappelijke ontwikkeling. De interventie schrijft nadrukkelijk *niet* voor wat er van dag tot dag of van uur tot uur moet gebeuren, maar is vooral richtinggevend. De mensen die er mee werken bepalen zelf de invulling; de beschreven interventie is daarbij hun leidraad. Het niveau en de samenstelling van de doelgroep en de omstandigheden waaronder de interventie wordt uit-

1 Oorspronkelijk werd uitgegaan van een doelgroep van uitsluitend 50+-mannen. De ervaring leert dat ook 40+-mannen die sociaal geïsoleerd zijn baat hebben bij Gouden Mannen. Ook zij kunnen meedoen. De leeftijdsgrens wordt dus niet heel strikt gehanteerd.

2 Zie ook [bijlage 1](#) voor een schematisch overzicht van de interventie.

3 Gegevens verkregen van dr. Ellen Lindeman, Senior Onderzoeker, Bureau Onderzoek en Statistiek (O+S) Gemeente Amsterdam, per mail op 26 augustus 2016.



gevoerd zijn namelijk zo verschillend dat een vaste beschrijving niet effectief is. Uitgangspunt is dat de uitvoerders voldoende zijn toegerust om de interventiebeschrijving steeds op maat te maken voor de betreffende doelgroep.

De interventie is ontwikkeld door Stichting Kantara-Brug (hierna te noemen 'Kantara' of 'de organisatie') uit Amsterdam. De professionals, vrijwilligers, stagiaires en bestuurders van deze organisatie zijn buitengewoon gemotiveerd en gepassioneerd om het succes van Gouden Mannen voort te zetten. Ze reflecteren kritisch op hun werk en hebben zo in de loop van de jaren hun activiteiten kunnen doorontwikkelen en aanpassen aan de veranderde omstandigheden van zowel de doelgroep als de Nederlandse samenleving. Zij zijn ook bereid en in staat andere organisaties die met de interventie aan de slag willen te ondersteunen met advies, uitwisseling, intervisie of training.

De auteurs bedanken de medewerkers van Kantara voor de grote bereidheid om hun kennis en ervaring te delen en voor de warme ontvangst. Zij zijn een groot en stimulerend voorbeeld voor iedereen die aan de slag wil met de doelgroep en de interventie Gouden Mannen.



Gouden Mannen in vogelvlucht

1.1 Waarom aan de slag met Gouden Mannen?

Wat maakt de interventie Gouden Mannen bijzonder?

Het bijzondere aan de interventie Gouden Mannen is dat het gaat om een doelgroep die moeilijk bereikbaar is voor andere hulpverleners en zich niet of nauwelijks laat helpen. Dankzij de interventie Gouden Mannen doen 50+-mannen weer actief mee aan het maatschappelijke en sociale leven. En zullen zij – en hun gezin of familie – minder een beroep doen op voorzieningen als maatschappelijk werk, huisarts of GGZ. Daarmee is de interventie niet alleen succesvol voor de mannen, maar ook kostenbesparend. Om dit laatste aan te kunnen tonen met cijfers is een Maatschappelijke Kosten-Baten Analyse (MKBA) specifiek voor deze interventie op termijn gewenst.

Maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA)

Voor haar werkzaamheden huurt Kantara ruimte in een oud schoolgebouw met werkplaatsen voor onder andere hout- en metaalbewerking en glas- en schilderkunst: de Buurtwerkplaatsen. De doelgroep van de Buurtwerkplaatsen sluit aan bij de doelgroep van Gouden Mannen, namelijk volwassenen die de aansluiting met de maatschappij missen, maar die besloten hebben 'iets' van hun leven te maken. In 2015 deed economisch adviesbureau LPBL een kosten-baten analyse naar de Buurtwerkplaatsen.⁴

Het rapport stelt onder andere dat Buurtwerkplaatsen een plaats is voor participatie en zinvolle dagbesteding, met leer- en doorgroeimogelijkheden. En dat de kosten-baten verhouding 1,8 is. Dat wil zeggen dat iedere geïnvesteerde euro 1,80 euro oplevert aan opbrengsten. Met daarbij de opmerking dat het grootste deel hiervan immateriële en moeilijk te kwantificeren baten betreft (zoals kwaliteit van leven) voor de deelnemers en vrijwilligers.

De uitkomsten zullen niet één-op-één gelden voor Gouden Mannen, maar geven wel een beeld van de mogelijke opbrengsten van de interventie. Een MKBA specifiek voor deze interventie is wenselijk, waarbij dan ook aandacht besteed zou moeten worden aan de kostenbesparing op maatschappelijk werk, GGZ en huisartsen.

4 De (concept)rapportage is een supplement bij de rapportage 'MKBA Herziening Sociaal Domein, versie 3.0', LPBL: Merel Lubbe en Veroni Larsen, maart 2015.

Ook blijkt dat het weliswaar tijdrovend is om deze mannen te bereiken en te werven, maar eenmaal bereikt, zetten zij zich ook in om andere mannen uit de doelgroep actief te betrekken. Daarmee zijn zij ambassadeurs voor de interventie, waardoor deze zich als vanzelf 'verkoopt'.

Wat maakt de interventie Gouden Mannen goed bruikbaar?

De interventie Gouden Mannen is goed bruikbaar omdat de doelgroep van 50+-mannen in een sociaal geïsoleerde, kwetsbare positie in meerdere gemeenten voorkomt. Daarnaast zijn de kosten relatief laag, omdat de interventie kan worden uitgevoerd door vrijwilligers en stagiaires; voldoende professionele begeleiding is echter wel een voorwaarde.

De interventie is ook goed bruikbaar, omdat er wordt samengewerkt met verschillende voorzieningen in de wijk, zoals maatschappelijk werk, vrijwilligerscentrale, buurtwerk, huisarts, onderwijsinstelling (ROC), GGZ, Sociale Dienst en Welzijn op Recept. De interventie is dus een schakel in de sociale kaart van de wijk, het stadsdeel of de gemeente: vanuit de genoemde voorzieningen kunnen mannen uit de doelgroep worden doorverwezen naar de interventie en vice versa.

Wat zijn de resultaten?

In de afgelopen jaren zijn zo'n 200 mannen geholpen uit hun sociaal isolement te komen en gestimuleerd tot meer maatschappelijke participatie, meer zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Idealiter stromen de mannen uiteindelijk door als vrijwilliger of in een betaalde baan. In de praktijk blijkt dit vaak niet haalbaar, ondanks de vele inspanningen. De schatting is dat 10-15% van de mannen doorstroomt naar vrijwilligerswerk of in een betaalde baan.

Vanuit deze ervaring is de interventie doorontwikkeld tot een aanbod dat aansluit bij de mannen. Van deelnemers aan de interventie kan nu worden gezegd dat zij na afloop zelfredzamer en maatschappelijk actief zijn. Ze hebben meer zelfkennis, kunnen reflecteren op hun eigen gedrag, zijn uit hun slachtofferrol gekomen en kunnen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven. Daardoor doen zij een minder groot beroep op (GGZ)-zorgvoorzieningen en worden kosten bespaard. Zie bijlage 2 voor een gedetailleerder cijfermatig overzicht van de resultaten in de periode 2013 tot en met 2016.

1.2 Het probleem

Wat is het probleem?

De interventie Gouden Mannen richt zich voornamelijk op 50+-mannen in Amsterdam West; ongeveer 10% van de deelnemers komt uit Nieuw West. Het gaat om mannen die zich in een sociaal geïsoleerde of kwetsbare positie bevinden. In 2016 is in deze stadsdelen grofweg 21% van de 50+-mannen sterk sociaal geïsoleerd te noemen. Vertaald in concrete aantallen betekent dit dat in stadsdeel West naar schatting 3.700 mannen van 50 jaar of ouder sterk sociaal geïsoleerd zijn. In stadsdeel Nieuw-West zijn dat er rond de 4.400⁵.

5 Gegevens verkregen van dr. Ellen Lindeman, Senior Onderzoeker, Bureau Onderzoek en Statistiek (O+S) Gemeente Amsterdam, per mail op 26 augustus 2016.



Het lijkt logisch om te veronderstellen dat ook andere grote steden in Nederland te maken hebben met deze doelgroep. Cijfers hierover zijn niet opgenomen in deze interventiebeschrijving.

Sociaal geïsoleerde mannen nemen niet (meer) deel aan het arbeidsproces en doen niet of nauwelijks aan vrijwilligerswerk. Ze hebben weinig of geen betekenisvolle contacten buiten de eigen familie, voelen zich eenzaam, ongelukkig en onvoldoende gewaardeerd. Velen zijn gefrustreerd en hebben weinig vertrouwen in anderen of in de maatschappij. Het zelfrespect en gevoel van eigenwaarde is laag, de schaamte voor de eigen situatie groot. Over het algemeen hebben de mannen moeite om financieel rond te komen. Ook ontstaan soms gezondheidsklachten en doen zij een groot beroep op zorg- en welzijnsvoorzieningen. Met name het beroep op de huisarts en GGZ-voorzieningen groeit sterk. Tegelijkertijd wordt de GGZ ontoegankelijker vanwege bezuinigingen en de kosten (eigen risico) die daar aan verbonden zijn. De positie van deze mannen in het gezin en familie is zwak. Hun kinderen zijn vaak beter opgeleid en moeten helpen bij de contacten met overheids- en zorginstanties. Psychisch en/of lichamelijk geweld tegen vrouw en kinderen komt voor.

Bovenstaand probleem van de doelgroep werd eerder beschreven in de interventie Man Actief (2009)⁶, die zich weer baseerde op de uitkomsten van het onderzoek Bidden en boodschappen doen (2006)⁷ van BMO. Profielschets, achtergrond, doelstelling en thema's van beide interventies zijn in essentie gelijk maar Gouden Mannen is verder uitgewerkt en doorontwikkeld.

6 Man actief; methodiek voor activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie. P. Utlu en W. Verschoor, Movisie, 2009.

7 Bidden en boodschappen doen, rapportage over de emancipatie van laagopgeleide allochtone mannen in Amsterdam. M. Al Fahmi en E. van Lokven, BMO, 2006.

1.3 Het doel van Gouden Mannen

Hoofddoel van de interventie Gouden Mannen

Hoofddoel van de interventie Gouden Mannen is om de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en participatie van de doelgroep blijvend te verbeteren. En zo te komen tot een vermindering van hun sociaal isolement en een toename van hun zelfrespect.

Om het hoofddoel te realiseren wordt ingezet op vier subdoelen die specifieke domeinen van het dagelijks leven beslaan: sociaal netwerk, maatschappelijke participatie, activiteiten dagelijks leven (ADL) en tijdsbesteding. Daarnaast zijn twee indirecte subdoelen geformuleerd.

Subdoelen

1. Versterking van het sociale netwerk van de doelgroep

Dit blijkt uit het feit dat de mannen in de loop van de tijd opener worden, elkaar gaan helpen, vragen van elkaar beantwoorden, zich meer op elkaar en minder op de trainer richten en elkaar weten te vinden. Zo verbreden ze hun sociale netwerk en vormen ze vriendschappelijke groepjes.

2. Toename van de maatschappelijke participatie en zinvolle dagbesteding door de doelgroep

Dit blijkt uit het feit dat de mannen na verloop van tijd aangeven dat ze nog meer kunnen of willen gaan doen als zinvolle dagbesteding, bijvoorbeeld sporten, samen koken of vrijwilligerswerk.

3. Toename van het zelfrespect en de zelfredzaamheid van de doelgroep

Dit blijkt uit het feit dat de mannen steeds meer zelf regelen omdat ze vaardig worden in taal en op de computer. Bijvoorbeeld het regelen van een uitje, opzoeken welke mogelijkheden de stadspas biedt etc.

4. Zelfstandig kunnen verrichten van de activiteiten van het dagelijks leven (ADL)

Dit blijkt uit het feit dat de mannen minder neerslachtig zijn, zich beter verzorgen als ze naar de bijeenkomsten komen (wassen, scheren) en minder melding maken van lichamelijke kwalen of kwaaltjes.

5. Indirect: verbetering van de (gender) verhoudingen en de positie van de vrouw en kinderen in het gezin

Dit is een doelstelling die tot nu toe nog onderbelicht is gebleven. In de taallessen gaat het soms over het gezinsleven of opvoeding en een aanname is dat de mannen dit thuis toepassen waardoor hun thuissituatie positief wordt beïnvloed, maar daar is geen zicht op. Mogelijk kan hier in een latere fase meer aandacht aan worden besteed.

6. Indirect: verbetering van de samenwerking tussen de uitvoerende organisatie en verschillende organisaties in de betreffende wijk, gemeente of stadsdeel.

Dit blijkt uit het gestegen aantal doorverwijzingen door bijvoorbeeld huisartsen, maatschappelijk werk, Buurtzorg, GGZ, Sociale Dienst of buurthuis naar de interventie Gouden Mannen en vice versa. Zij verwijzen naar volle tevredenheid naar elkaar.

Doelstelling vanuit de financiers

Naast bovengenoemde doelstellingen kunnen ook kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen worden benoemd door de financier(s). Zo stelt in de situatie van Kantara de gemeente Amsterdam kwantitatieve doelstellingen vast over het aantal te werven en te trainen mannen gedurende een bepaalde periode en over het aantal mannen dat doorstroomt naar een vervolgaanbod. Als kwalitatieve doelstelling wordt onder andere benoemd een evaluatie van de activiteiten, verspreiding van het aanbod en samenwerking met andere organisaties in het Stadsdeel.

Een andere lokale financier, de Dienst Werk Participatie en Inkomen (WPI), stelt als doel om een bepaald aantal mannen uit het klantenbestand toe te leiden tot het Gouden Mannen-programma. WPI heeft namelijk moeite om deze specifieke doelgroep te activeren en wil in nauwe samenwerking met Kantara hun participatie bevorderen.

Verwachte resultaten

De mannen die deelnemen aan de interventie hebben na afloop een versterkt sociaal netwerk, hun maatschappelijke participatie is toegenomen, ze hebben een zinvolle dagbesteding, meer zelfrespect, zijn meer zelfredzaam en kunnen de activiteiten van het dagelijks leven zelfstandig verrichten. Daardoor doen zij een minder groot beroep op zorg- en welzijnsvoorzieningen en worden kosten bespaard. Daarnaast is de positie van hun vrouw en kinderen in het gezin verbeterd. En ten slotte heeft de interventie geleid tot een verbeterde samenwerking tussen de uitvoerende organisatie en verschillende zorg- en maatschappelijke organisaties in de wijk/het stadsdeel, waardoor meer mannen worden doorverwezen naar de interventie.

1.4 De doelgroep

Kenmerken van de doelgroep

De interventie Gouden Mannen is gericht op 50+-mannen in Amsterdam West die zich in een sociaal geïsoleerde of kwetsbare positie bevinden. Dit zijn voornamelijk migrantenmannen, met diverse etnische achtergronden. Ook vluchtelingen maken soms deel uit van de doelgroep. Autochtone mannen zijn welkom maar in de praktijk blijkt dat zij zich na een aantal keren terugtrekken. Het gaat om mannen met weinig of geen scholing, geen werk (meer) en een laag inkomen.

Het probleem van de doelgroep

De mannen uit de doelgroep bevinden zich in een sociaal isolement en nemen niet of nauwelijks deel aan de maatschappij. Het is een groep die de neiging heeft om zich terug te trekken in een eigen, kleine gemeenschap. Recent (2015/2016) is de ervaring dat steeds meer mannen uit de doelgroep een zogenoemd GGZ-profiel hebben, variërend van een lichte depressie tot zware GGZ-problematiek. In het algemeen is het een zeer moeilijke doelgroep die soms niet past in de wijze waarop en het tempo waarin in Nederland problemen worden opgelost.

Werving

Het werven van de doelgroep is één van de grootste uitdagingen van de interventie. Vanaf 2015 vindt werving vooral plaats door middel van het voeren van netwerkgesprekken met



verschillende samenwerkingspartners in het stadsdeel. Dit heeft effect gehad: ongeveer 90% van de aanmeldingen komt binnen vanuit de Sociaal Loketten Stadsdeel West, de Dienst Werk Participatie en Inkomen (WPI), hulpverleningsinstanties en psychologen, de vrijwilligerscentrale en re-integratieorganisaties. Daarnaast is er mond-tot-mondreclame van mannen die aan de interventie deelnemen of deze recent hebben afgesloten, of van mannen die worden 'verleid' om deel te nemen aan een laagdrempelige activiteit zoals wandelen.

Indicaties/contra indicaties

Man zijn, 50+, wonend in Amsterdam West en sociaal geïsoleerd: dat zijn de indicaties voor de doelgroep Gouden Mannen. Hiervan zijn man-zijn en het sociaal geïsoleerd-zijn de belangrijkste indicatie. Aan de leeftijdsindicatie wordt niet strikt vastgehouden: ook 40-plussers zijn welkom.

Diversiteit

Gezien de aard van de interventie Gouden Mannen wordt er vooral rekening gehouden met de diversiteitsfactoren gender, leeftijd, sociaaleconomische achtergrond en etniciteit.

Intermediaire doelgroepen

Naast de directe doelgroep zijn er twee intermediaire doelgroepen: de gezinnen en families van de betreffende mannen die er baat bij hebben dat de mannen uit hun isolement komen. En de verschillende zorg- en welzijnsorganisaties in het stadsdeel, voor wie de interventie een oplossing biedt voor door hen signaleerde zorgen en problemen bij de doelgroep.

Het sociaal isolement van de mannen uit de doelgroep heeft namelijk een weerslag op hun gezinnen en families. Mannen die zich sociaal geïsoleerd voelen en geen zelfrespect hebben, hebben in hun gezin een zwakke positie. Hun gevoel van onmacht kan leiden tot psychisch en/of lichamelijk geweld tegen vrouw en kinderen en vormt daarmee een bedreiging voor het gezin. Het "meegroeien" van mannen is een belangrijke voorwaarde voor de emancipatie en ontwikkelingskansen van hun vrouwen en kinderen. Als de interventie succes heeft, profiteren alle gezinsleden van de verbeterde verhoudingen.

Zorg- en welzijnsorganisaties in de gemeente, de buurt of het stadsdeel waar de doelgroep woont signaleren vaak wel de problemen en het sociaal isolement, maar kunnen weinig oplossingen bieden. Vanuit zorgorganisaties ligt de kans op medicalisering op de loer. Zij zijn op zoek naar organisaties en laagdrempelige interventies die de mannen uit hun sociaal isolement kunnen halen. Doorverwijzing naar een organisatie die werkt met deze interventie biedt een oplossing voor de gesignaleerde zorgen en problemen.

1.5 Uitvoering

Welk type organisatie kan met de interventie Gouden Mannen aan de slag?

De organisatie die de interventie heeft ontwikkeld, heet Stichting Kantara-Brug. Kenmerkend voor deze organisatie is dat het een lange bestaansgeschiedenis heeft in Amsterdam/Stadsdeel West en veel ervaring heeft opgedaan met het thema integratie. Binnen de organisatie werkt een kleine professionele staf van in totaal 1,2 fte. Daarnaast zijn er veel stagiaires en vrijwilligers. Deze laatste groep bestaat deels uit mannen die eerder aan het project hebben deelgenomen. Ook het bestuur van de stichting werkt actief mee in de organisatie.

Mede dankzij de lange ervaring met integratie weet de organisatie welke aspecten bijdragen aan het succes van de interventie:

- * Uitgangspunt van de organisatie is dat de trainers en begeleiders om moeten kunnen gaan met de doelgroep en in de bijeenkomsten Nederlandse waarden en normen kunnen hantieren en uitdragen. Zij moeten dus goed kunnen vertalen, soms letterlijk en soms in de vorm van een 'cultuurvertaling'. Dankzij een zeer diverse samenstelling van het team wordt dit gerealiseerd.
- * Wellicht belangrijker nog is het feit dat alle teamleden werken vanuit dezelfde missie en visie, namelijk dat de mannen geacht worden stappen te zetten en actief te werken aan hun eigen ontwikkeling.
- * Op grond van deze ervaringen is in de loop der jaren een reëel aanbod ontwikkeld gericht op het hoogst haalbare voor de doelgroep: vermindering van het sociaal isolement en meedoen in de samenleving. Gezien de grote variatie in groepen is het aanbod ook steeds meer flexibel en 'organisch' geworden: per keer wordt gekeken wat er nodig is en wat op dat moment mogelijk en haalbaar is.

- * Door de jarenlange ervaring heeft de organisatie een structurele samenwerkingsrelatie opgebouwd met zorg- en welzijnsorganisaties, de gemeente, vrijwilligerscentrale, buurthuizen etc. Deze organisaties verwijzen steeds meer mannen door naar de interventie. Vanuit Kantara betekent dit een grote inspanning van professionals en vrijwilligers (inclusief bestuursleden) om het netwerk op te zetten, te onderhouden en uit te breiden.

Over Kantara-Brug

In december 2003 startte de werkgroep 'Marokkanen in de Baarsjes'. Onder de vlag van de Marokkaanse Raad de Baarsjes zijn thema-avonden georganiseerd die grote belangstelling genoten. In 2004 werd de werkgroep omgedoopt tot 'Vereniging Kantara'. Vanwege de behoefte aan een grotere continuïteit, meer effect en vanuit de wens tot meer professionalisering is in maart 2009 de Stichting Kantara-Brug opgericht. Kantara-Brug wil de sociale cohesie tussen Nederlanders versterken door middel van het slaan van duurzame bruggen tussen mensen van uiteenlopende culturen, etnische en religieuze achtergronden.

Type uitvoerder

De groepen zijn van zeer diverse etnische samenstelling en de organisatie benoemt expliciet als pluspunt voor een trainer of stagiaire dat deze een andere achtergrond heeft dan de doelgroep en 'neutraal' is.

De trainer en stagiaires zijn in staat om – soms letterlijk en soms cultureel – te vertalen. Zowel de trainers als de stagiaires kunnen grote flexibiliteit hanteren. Dat wil zeggen dat de richting van de interventie duidelijk is maar dat de begeleiders zelf concrete invulling geven aan de bijeenkomsten en cursussen, al naar gelang het niveau en de behoefte van de doelgroep.

Kantara en vrijwilligers

Kantara streeft er naar om te werken met een gemengde doelgroep (Nederlandse en migrantenachtergrond) en met een dito staf van professionals en vrijwilligers. Frappante ontwikkeling is dat de doelgroep steeds gekleurder wordt en bijna uitsluitend bestaat uit mannen met een migrantenachtergrond, terwijl de staf (inclusief vrijwilligers) steeds witter wordt. Ervaring van Kantara is dat het niet alleen moeilijk is om mannen door te laten stromen naar vrijwilligerswerk buiten de organisatie maar dat het ook als organisatie zelf moeilijk is om mannen uit de doelgroep als vrijwilligers aan zich te binden en te behouden. Vrijwilligers kunnen niet altijd meekomen met de organisatie, die zelf steeds meer professionaliseert. In plaats van met vrijwilligers werkt de organisatie nu in toenemende mate met stagiaires.

De organisatie werkt met stagiaires Maatschappelijk Werk, op hbo- en mbo-niveau. Zij zijn gedurende het hele (school)jaar en gedurende een groot deel van de week beschikbaar. Omdat zij een grote verantwoordelijkheid hebben in het begeleiden van de groepen en omdat de organisatie bewust geen vastgelegde stap-voor-stap interventie wil hanteren, rust er een zware taak op hun schouders. De organisatie is zich hiervan bewust en organiseert daarom een introductieweek voor de stagiaires, waarin het overbrengen van visie en manier van werken, het werken met mannen en het meekijken met de trainingen aan bod komen. De organisatie is in 2016 begonnen met deze introductieweek en streeft er naar vijf keer per jaar – in de rustigere periode van de schoolvakanties – een verdiepingsmiddag te organiseren voor zowel staf als stagiaires, bijvoorbeeld over oplossingsgericht werken.

De stagiaires doen de voorbereidingen voor de training, zijn daarbij aanwezig en geven tijdens de training veel individuele begeleiding aan de mannen. Afhankelijk van het niveau van de groep, de actualiteit en de wensen vanuit de groep geven zij de trainingen mede vorm. Ze voeren – na oefenen en meekijken – zelf intakegesprekken en informele individuele gesprekken met de mannen en sluiten aan bij de gesprekken en verschillende overleggen. Sommige stagiaires blijven na hun stage actief als vrijwilliger of als professionele staf. Zie ook 2.2 voor de benodigde competenties van de uitvoerder.

1.6 Beleid waarbinnen de interventie past

De interventie Gouden Mannen is vanaf 2011 ingezet in Amsterdam, Stadsdeel West. Door de transformatie in het sociaal domein is er meer vraag gekomen naar het aanbod dat met de interventie wordt gedaan. De kanteling vraagt immers om het bevorderen van meer zelfredzaamheid, meer informele zorg en meer vrijwillige inzet vanuit de samenleving en vanuit individuele burgers. De interventie Gouden Mannen voldoet aan deze vraag; waarmee het belang van de interventie is toegenomen.

Voor lokale beleidsmakers is het belangrijk te weten dat met de inzet van deze interventie drie belangrijke beleidsterreinen worden 'gedekt'. Namelijk de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Wet Inburgering en in mindere mate de Participatiewet. Doelstelling van de Wmo is om het mogelijk te maken dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen en participeren in de samenleving. De Wet inburgering wil nieuwkomers in Nederland de taal eigen laten maken en kennis op laten doen van de samenleving en de arbeidsmarkt, zodat zij in staat zijn om een zelfredzaam bestaan op te bouwen. En de Participatiewet is erop gericht om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.



De aanpak

2.1 De aanpak in concrete stappen

Inleiding

Hoewel een beschreven interventie bij voorkeur zo concreet en gedetailleerd mogelijk is, pleit de organisatie voor een open beschrijving. Dit omdat de doelgroep complex is en voortdurend wisselt qua niveau, omstandigheden en aard van de problematiek. Zo is er recent een toename waarneembaar van het aantal mannen met een GGZ-problematiek en dit heeft gevolgen voor de inhoud van de interventie. Daarnaast is ook de maatschappelijke situatie continu aan veranderingen onderhevig, bijvoorbeeld als gevolg van de transformatie in het sociaal domein, de komst van vluchtelingen of door toenemende spanningen tussen bevolkingsgroepen die ook hun weerslag hebben op wijkniveau.

Daarmee is er behoefte aan een interventie die flexibel in te vullen is, al naar gelang de kenmerken van de doelgroep en de veranderende omstandigheden. Een beschrijving die niet voorschrijft, maar wel richtinggevend is. En waarmee de mensen die de interventie uitvoeren voor een deel zelf de invulling kunnen bepalen, afhankelijk van de actualiteit, de sfeer, het niveau of de samenstelling van de doelgroep. Uiteraard vraagt dit het nodige van de uitvoerders die met de interventie werken.

Fasen van de interventie

In de loop der jaren zijn binnen de interventie Gouden Mannen de volgende fasen ontwikkeld:

- A. De werving: vinden, binden en boeien
- B. De intake
- C. De basiscursus
- D. Persoonlijke begeleiding
- E. Vervolg cursussen
- F. Uitstroom/doorstroom

A. De werving: vinden, binden en boeien

De werving van de mannen vindt plaats via verschillende samenwerkingspartners, de lokale Sociale Dienst, wervings- of maatschappelijke spreekuren, door mond-tot-mondreclame van oud-deelnemers en door het boeien en 'verleiden' van potentiële deelnemers. Een zeer recente ervaring (2016) is dat er aanmeldingen zijn via de formele zorg zoals diëtisten, POH-GGZ, wijkverpleging en huisartsen.

Hieronder volgt een korte toelichting op de verschillende wervingsmethoden:

1. Samenwerkingspartners

Lokaal maatschappelijk werk, vrijwilligerscentrale, huisartsen, Sociale Dienst, welzijnswerk en buurthuizen weten soms geen raad met de doelgroep van Gouden Mannen en hoe hen te activeren. Zij zien de kracht en de resultaten van de interventie en verwijzen graag door. Dit vraagt van de organisatie die de interventie uitvoert om intensieve contacten aan te gaan met deze organisaties en veel tijd en energie te besteden aan de opbouw en het onderhoud van het lokale netwerk. Ook langdurige aanwezigheid, een goede naam en veel ervaring in de betreffende wijk, gemeente of stadsdeel is hierbij belangrijk. Kantara heeft deze wervingsstrategie vanaf 2015 bewust ingezet en inmiddels is het de meest succesvolle wervingsstrategie van de organisatie.

Daarbij is het wenselijk als er een vorm van wederkerigheid zou ontstaan tussen de uitvoerende organisatie en de lokale samenwerkingspartner, waarbij deze laatste ook zelf inzet toont om de doelgroep verder te helpen. Bijvoorbeeld door het creëren van vrijwilligersplekken of het faciliteren van ruimte. De organisatie streeft naar deze vorm van wederkerigheid, maar tot op heden is dit nog niet optimaal tot uiting gekomen.

2. Sociale Dienst

De Sociale Dienst Amsterdam (WPI) heeft moeite om de sociaal geïsoleerde mannen uit het klantenbestand te activeren en ziet Gouden Mannen als een effectief middel om met hen aan de slag te gaan. Meerdere keren per jaar zijn er daarom Open Huis-bijeenkomsten waarin de betreffende mannen de gelegenheid krijgen om zich bij Gouden Mannen aan te sluiten. Uitgangspunt van de bijeenkomsten is om de mannen op ongedwongen wijze kennis te laten maken met de interventie. De Sociale Dienst koppelt hiertoe haar open dag aan de wekelijkse cursus Taal & Computer van Gouden Mannen; klantmanagers van WPI doen de selectie. In 2016 zijn zo 70 mannen uitgenodigd, waarvan er 35 deelnamen aan het traject van Gouden Mannen.

3. Maatschappelijk spreekuur/wervingsspreekuur

Tijdens bestaande spreekuren bij welzijnsorganisaties in de wijk helpt de organisatie mannen met hun dagelijkse problemen en wordt er tegelijkertijd gewerkt aan de werving voor de interventie. Nevendoelen van dit spreekuur zijn dat de organisatie zo de relatie met de betreffende welzijnsorganisatie versterkt, dat het aanbod van de interventie bij deze organisaties onder de aandacht wordt gebracht en dat stagiaires de gelegenheid krijgen om hun competenties te ontwikkelen. Het spreekuur zorgt dus voor een warme overdracht van de lokale organisatie naar de interventie. In de periode 2013 tot en met 2015 maakten ruim 147 mannen in Amsterdam West gebruik van dit spreekuur; er werden 382 gesprekken gevoerd. Sommige mannen kwamen meerdere keren terug en stroomden daarna in bij de interventie. Het spreekuur kan ook worden beschouwd als een belangrijke aanvulling op de professionele hulpverlening door welzijnsorganisaties of maatschappelijk werk.

4. Oud-deelnemers

Mannen die aan de interventie deelnemen of deze recent hebben afgesloten, werven zelf weer andere mannen via mond-tot-mond reclame. Dit is een continu proces. Er is een digitale folder Gouden Mannen (in meerdere talen) beschikbaar ter ondersteuning. *Zie ook bijlage 3.*



5. Boeien en verleiden

De organisatie boeit en verleidt mannen om mee te gaan doen met een laagdrempelig en aantrekkelijk aanbod van activiteiten, bijvoorbeeld wandelen. Zo wordt vertrouwen geboden, wat leidt tot een volgende stap in de ontwikkeling van de mannen. Deze manier van werven wordt niet meer zo veel gebruikt.

6. Via de formele zorg

Door de interventie onder de aandacht te brengen bij onder andere wijkzorg-overleggen en door mond-op-mond reclame binnen dit netwerk zijn recent veel aanmeldingen binnen gekomen via diëtisten, POH-GGZ, wijkverpleging en huisartsen.

B. De Intake

Tijdens de eerste contactmomenten, bijvoorbeeld in een spreekuur of de bijeenkomst met de Sociale Dienst, worden de contactgegevens van de mogelijke deelnemer genoteerd. Zo kunnen de medewerkers van de organisatie contact houden met deze mannen, hen informeren en zo nodig enthousiasmeren. Als de mannen dat willen kunnen ze drie keer op proef meedraaien in de cursus Taal & Computer (zie hieronder).

Daarna wordt een afspraak gemaakt om een intake te houden. Hiervoor wordt met een begeleidingsmodel gewerkt met leerdoelen op het terrein van vier leefdoelgebieden. Zie bijlage 4 voor een model intakeprocedure/formulier. Daarna kunnen de mannen van start met het traject, te beginnen bij de basiscursus. Het hele traject duurt 18 maanden en bestaat uit de basiscursus en een aantal vervolgcursussen en -activiteiten die tegelijkertijd, aaneengesloten of met een bepaalde tussenpoos plaatsvinden.

Lessen uit het verleden

- * Het vinden, binden en boeien van de mannen uit de doelgroep is een tijdrovende aangelegenheid. Mannen laten zich namelijk niet makkelijk werven. Dat is de conclusie van de mensen die werken of werkten met interventies voor mannen, zoals Gouden Mannen, Meer Man(s) en Man Actief. Ook in de evaluatie van het programma Man 2.0 van het Oranje Fonds over de werving van mannen in het algemeen wordt deze conclusie getrokken⁸.
- * Oorspronkelijk vindt de werving plaats via moskeeën, markten, koffiehuisen en buurthuizen. Vaak gaat het om al bestaande, homogene groepen van Marokkaanse mannen. Medewerkers met dezelfde afkomst kennen deze vindplaatsen en weten ook wat deze mannen beweegt. Door hen aan te spreken in de eigen taal verkleinen zij de kloof met de mannen en verlagen zij de drempel om mee te doen. Nadeel van deze manier van werven is het zeer tijdsintensieve proces. Deze manier van werven wordt niet meer gehanteerd.
- * De organisatie regelt in eerste instantie een wekelijks spreekuur voor mannen, gekoppeld aan het programma Meer Mans, de voorloper van Gouden Mannen. Dit spreekuur is gericht op het oplossen van de dagelijks zorgen over brieven van de belastingdienst, uitkeringsinstantie of woningbouwvereniging. Het idee is dat de mannen pas aan een cursus kunnen deelnemen als hun hoofd leeg is en ze geen grote dagelijkse zorgen hebben. Echter: niet alleen de mannen van de cursus komen naar dit spreekuur, maar ook andere mannen én vrouwen uit de wijk. Uiteindelijk is dit te veel voor de organisatie. Daarom is er nu gekozen voor een spreekuur tijdens de cursus, waarbij ingezoomd wordt op het oplossen van de dagelijkse problemen van de mannen.
- * Een belangrijk leerpunt uit de eerste jaren van de interventie is dat de gewenste doorstroom naar vrijwilligerswerk niet altijd mogelijk blijkt: het ontbreekt de mannen vaak aan voldoende competenties hiervoor. De ambities zijn daarom lager gelegd, het doel is nu voortzetting van zinvolle activiteiten voor en door de mannen.
- * Sommige mannen worden doorverwezen naar organisaties als de Vrijwilligers Centrale, stichting Mantelzorg en Dementie, Vaderinitiatieven of Buurt-tv voor een individueel vervolgtraject. Echter: de verwachtingen blijken wederzijds vaak (te) hoog, waardoor de activiteiten niet goed aansluiten. Ook weten de organisaties vaak niet goed hoe ze met deze doelgroep om kunnen gaan, waardoor de mannen soms snel uitvallen;
- * De organisatie heeft ervaren dat homogene groepen met een trainer of stagiaire met dezelfde achtergrond niet goed werkt. De trainers gaan dan teveel mee in de emoties en negatieve houding van de mannen, er wordt niet gewerkt aan ontwikkeling en er is vooral (passieve) dagbesteding. De organisatie beschouwt dat als onwenselijk. Inmiddels is de samenstelling van het team diverser: er zijn Turkse, Surinaamse, Marokkaanse en Nederlandse trainers en stagiaires. Ook de groepen worden bewust diverser samengesteld.
- * Het hele traject van de interventie duurt 18 maanden. Deze periode blijkt nodig om een goed resultaat te bereiken. Eerdere ervaringen met kortere trajecten waren minder succesvol.
- * De deelnemers hebben zelf invloed op de thema's die worden behandeld. In de eerste jaren zijn dat onder andere discriminatie, integratie en migratie, gezondheid, wonen, sociale zekerheid, het politieke systeem en vrijwilligerswerk. Later blijkt steeds vaker dat zij de eigen gezondheid en het omgaan met stress als de belangrijkste thema's zien. Dat is daarom het uitgangspunt van de huidige basiscursus Meer Mans.

⁸ Man 2.0 in uitvoering. Onderzoek naar Nederlandse projecten gericht op de participatie en emancipatie van laagopgeleide sociaal geïsoleerde mannen. Door Marleen van der Haar, Iris van Huis, Mieke Verloof. Onderzoek in opdracht van het Oranje Fonds, 2014.

C. De basiscursus: Taal & Computer, Meer Mans, Sociaal Vaardig

De interventie begint met een basiscursus die door alle deelnemers wordt gevolgd gedurende een periode van 18 maanden. De basiscursus bestaat uit drie onderdelen: Taal & Computer (doorlopend), Meer Mans (10 weken) en Sociaal Vaardig (10 weken). Tegelijkertijd loopt er een traject van persoonlijke begeleiding (zie D).

Vaste elementen van de basiscursus

Alle bijeenkomsten van de basiscursus hebben een aantal vaste elementen. Deze elementen bieden de trainers en de deelnemers houvast en ondersteunen het leerproces en het proces van samenwerking:

- * **Vooruit kijken.** Iedere bijeenkomst begint met vooruitkijken: wat is de bedoeling van deze bijeenkomst, hoe hangt dat samen met waarom we hier zijn en wat we verder doen, wat gaan we doen en hoe gaan we vaststellen of dat gelukt is? En elke bijeenkomst eindigt met een terugblik: wat is ons gelukt, wat hebben we geleerd en hoe gaan we verder?
- * **Zichtbaar maken.** Voor iedere deelnemer afzonderlijk en voor de Gouden Mannen als groep wordt zichtbaar gemaakt wat er is gedaan. Deelnemers leggen van iedere bijeenkomst de essentie (wat wilde ik doen, wat heb ik gedaan, wat neem ik mee) vast in een blad voor hun portfolio. Gegevens over vorderingen in oefenen.nl (gebruikt bij Taal & Computer) komen op het prikbord en er wordt over opgeschept. Deelnemers hebben daarnaast ook een schrift waarin ze aantekeningen maken die ze later weer gebruiken.
- * **Uitbreiding woordenschat.** Binnen iedere bijeenkomst is aandacht voor gerichte consolidatie en uitbreiding van de woordenschat. Woorden worden aangeboden en in een woordspin⁹ gezet of een woordspin van de vorige bijeenkomst wordt uitgebreid. Daarna worden de woorden in een aantal speelse oefeningen gebruikt en vervolgens in een gesprek. De bedoeling is om dit kort en gericht te doen en ondersteunend te laten zijn voor de bedoeling van de bijeenkomst (bijvoorbeeld het omgaan met stress rond inkomen).
- * **Verbondenheid taal- en computerbeheersing met zelfredzaamheid.** Het werken aan taal- en computerbeheersing en aan zelfredzaamheid zijn in alle activiteiten van de basiscursus nauw met elkaar verbonden. De woordenschat en taalwendingen die een deelnemer nodig heeft om zich te kunnen redden in een lastig gesprek aan de balie worden aangeboden en geoefend in de taal- en computerklas en vervolgens verdiept bij de training Sociale Vaardigheden en Meer Mans.

Taal & Computer (doorlopend)

Het hele jaar door kunnen de mannen laagdrempelig instromen in de cursus Taal & Computer. De groep bestaat uit 30 tot 40 mannen en in de groep ontwikkelt zich al snel een 'lotgenotengevoel'. Mannen helpen elkaar, er ontstaat een groepsgevoel en als groep stromen zij na afloop door naar Meer Mans en Sociaal Vaardig.

Doel van de training is het vaardiger worden in taal en in het gebruik van de computer. Deelnemers geven namelijk aan dat het gebrek aan deze vaardigheden hen belemmert om actiever deel te nemen aan de maatschappij.

9 Een woordspin is een schema waarin begrippen zijn geordend die samenhangen met een centraal begrip.

Een middag bij de cursus Taal & Computer

Door één van de begeleiders

“Ruim voor aanvang van de cursus staan mijn collega en ik al te wachten op de deelnemers. De meesten komen op de fiets, anderen zijn lopend en een enkeling is met de tram. Meestal iets later dan gepland, er moet immers nog even gekletst worden, splitsen de mannen zich op in twee groepen. De ene groep gaat naar het leslokaal waar een ROC-docent les geeft over een onderwerp dat van belang kan zijn voor de deelnemers. Op het einde wordt een brug geslagen naar taalonderwijs door de gebruikte woorden nog een keer te herhalen en op het bord te schrijven.

De andere groep gaat naar het computerlokaal om individueel te werken aan een taalprogramma. Omdat de mannen elkaar in de loop van de tijd hebben leren kennen, speelt dit alles zich af in een gezellige en levendige sfeer. Sommige mannen nemen schriftjes mee en schrijven woorden op die ze tegenkomen op internet. Het niveauverschil in zowel computer- als taalvaardigheid is groot. Voor sommigen is het de eerste kennismaking met een computer, voor anderen is de computer gesneden koek. Zij richten zich meer op het vergroten van hun taalvaardigheid. In een hoekje van het computerlokaal zit een stagiaire hbo-maatschappelijk werk om tijdens het ‘Vliegend Spreekuur’ een oplossing te vinden voor acute problemen van de deelnemers. Zij heeft het elke week druk.

Hoewel de meeste mannen afbellen als ze niet kunnen komen, soms al dagen van te voren, lukt dat niet altijd. Nog tijdens de cursusmiddag bellen we de mannen waarvan we niets hebben gehoord. ‘Hé, ... we missen u vanmiddag! Is het goed met u?’

We merken dat het wekelijks bijeenkomen voor de taal- en computercursus werkelijk betekenis heeft voor de deelnemers. Het sociale aspect speelt een rol, het leren kennen van anderen in eenzelfde positie, maar ook het aanleren van vaardigheden en competenties, ook al gaat dat in heel kleine stapjes. Versterken van zelfvertrouwen en niet blijven hangen en mopperen, maar iets doen!

Sommige deelnemers hebben een kortere spanningsboog dan andere en gaan wat eerder weg. Anderen moeten we zeggen dat het tijd is om te stoppen. We praten vaak kort nog even over de middag na en dan is het ‘tot volgende week!’”



Kenmerken van de training:

- * De mannen komen wekelijks bijeen gedurende één dagdeel.
- * De helft van de tijd wordt doorgebracht achter de computer en de helft in een groep onder leiding van een docent.
- * De tijd achter de computer wordt besteed aan het vertrouwd raken met oefenen.nl; een digitale leeromgeving waarin de mannen ieder op hun eigen niveau zelfstandig met taalverwerving aan de slag kunnen en ook zelf hun vorderingen bij kunnen houden. Daarnaast werken ze aan leerprogramma's voor het werken met de computer. Dit kan variëren van het bedienen van het toetsenbord en de muis tot aan het gebruik van sociale media.
- * De tijd in de groep wordt besteed aan het bespreken van de kansen en uitdagingen in de digitale maatschappij: van DigiD tot Marktplaats en van AOW tot inschrijving bij Woningnet. Zo werken de mannen aan het wegnemen van belemmeringen voor hun deelname aan de Amsterdamse samenleving.
- * De ondersteuning door de docent en vrijwilligers is erop gericht dat de mannen gericht met de leeromgeving aan de slag gaan, zodat ze eruit halen wat erin zit.
- * Naast het werken met de computer zijn er activiteiten om de geleerde taal- en computervaardigheden meteen toe te passen. Bijvoorbeeld in taalspelen, rollenspelen en gesprekken over het gebruik van internet voor de communicatie met de overheid.
- * De minder vaardige deelnemers werken samen met de vaardiger deelnemers, wat voor allen stimulerend is.
- * De thematische opzet van de middagen zorgt ervoor dat de deelnemers het over hetzelfde onderwerp hebben en de verscheidenheid aan leermaterialen zorgt ervoor dat deelnemers op hun eigen niveau kunnen werken.

Meer Mans (10 weken)

Na afsluiting van Taal & Computer stromen de mannen ofwel eerst door naar Meer Mans en daarna naar Sociaal Vaardig, ofwel eerst naar Sociaal Vaardig en dan naar Meer Mans. Beide trainingen worden minimaal twee maal per jaar gegeven.

Doel van Meer Mans is om de mannen te helpen zichzelf te ontdekken, na te denken over hun identiteit en zich bewust te worden van hun omgeving. In de loop van de jaren is Meer Mans doorontwikkeld en heeft nu de volgende kenmerken:

- * De mannen komen wekelijks bijeen gedurende één dagdeel.
- * De mannen hebben zelf invloed op de thema's die worden behandeld. Omdat zij de eigen gezondheid en het omgaan met stress als de belangrijkste thema's zien, is dat het uitgangspunt van Meer Mans. Deelthema's die worden behandeld zijn: voeding, gezond gewicht, goede bloeddruk en hartslag, sport en beweging, ouderdomsziekten (diabetes, dementie, hart- en vaatziekten, prostaatklachten en impotentie) en psychische klachten zoals stress.
- * Voor het thema omgaan met somberheid en stress wordt samengewerkt met de organisatie PuntP, gespecialiseerd in de behandeling van psychische problemen, met als uitgangspunt het versterken van de eigen kracht van cliënten. PuntP sluit goed aan op het niveau van de mannen. Een preventiemedewerker van PuntP en een trainer van de organisatie verzorgen samen de cursus.
- * De deelnemers zijn medeverantwoordelijk voor het verloop van de cursus en voor de groep. Niet alleen wat betreft de bespreking van de thema's maar ook bij het maken van afspraken over op tijd komen, het gebruik van de mobiele telefoon, het maken van koffie en thee en het opruimen van het lokaal na afloop. De groep is geen groep 'voor de deelnemers', maar een groep 'van de deelnemers'.
- * De mannen worden letterlijk in beweging gebracht door middel van 'stil wandelen', bezig zijn met spel en beweging in een sportzaal of een middag bowlen. Als het weer het toelaat gaat de groep naar buiten en doet daar ontspanningsoefeningen die de mannen later in hun vrije tijd zelf kunnen uitvoeren.
- * De cursus wordt afgesloten met de uitreiking van een certificaat.
- * Onderdeel van de cursus is het organiseren van een bezoek aan relevante organisaties of plaatsen, zoals het Vadercentrum Adam in Den Haag.
- * Gedurende het traject zijn er informele evaluatiegesprekjes met de deelnemers, waarin ook wordt gesproken over mogelijke uitstroom.

Sociaal Vaardig (10 weken)

Doel van deze training is de mannen inzicht te geven in wie ze zijn, wat ze (nog) kunnen en wat ze zelf kunnen doen om verder te komen in de maatschappij. Bewustwording en active-ring zijn hierbij belangrijke pijlers. De training is ontwikkeld omdat de deelnemers zelf aangeven behoefte te hebben aan meer ondersteuning en handvatten om verdere stapjes te maken in de maatschappij. In de training wordt o.a. aandacht besteed aan luistervaardigheid, het geven en ontvangen van feedback en hoe je jezelf kunt uiten.

Ook deze training is in de loop der jaren doorontwikkeld op basis van de ervaringen en heeft de volgende kenmerken:

- * De mannen komen wekelijks bijeen gedurende één dagdeel.
- * Thema's van de bijeenkomsten zijn onder andere: communicatie, problemen in de buurt, identiteit, migratie, de individuele weekagenda.
- * Centraal staat het proces om de deelnemers 'op gang te krijgen', zodanig dat zij hier zelf verder mee kunnen in het dagelijks leven. Daartoe wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Stadspas biedt, zoals het bezoeken van een museum. Of er worden werkbezoeken afgelegd bij een buurtboerderij, een theater of een mantelzorggroep. De mannen organiseren de bezoeken zelf: ze leggen het contact, regelen vervoer, maken afspraken en mailen achteraf de foto's door.
- * Tijdens de bezoeken kunnen de mannen een indruk krijgen van bijvoorbeeld het (vrijwilligers)werk dat wordt gedaan en steken ze waar mogelijk ook daadwerkelijk de handen uit de mouwen. Zo krijgen ze een beeld van wat vrijwilligerswerk is.
- * Ook in deze training wordt van de mannen verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het verloop van de cursus en voor de groep. Zij worden ook uitgenodigd om zelf onderwerpen in te brengen die zij graag behandeld zien.
- * De werkvormen zijn actief, gericht op de groep en op samenwerken. Er is sport en spel, er worden oplossingen bedacht voor problemen in de wijk (bijvoorbeeld: een gekraakt huis in je straat of afvalproblemen) en de mannen ondersteunen elkaar bij het opstellen en realiseren van individuele weekplannen.
- * De training wordt afgesloten met een door de mannen zelf georganiseerde feestelijke activiteit en de uitreiking van een certificaat.
- * Na afloop van de training is er een individueel evaluatiegesprek tussen trainer en deelnemer en worden afspraken gemaakt voor de nabije toekomst en mogelijke uitstroom.

D. Tegelijkertijd: persoonlijke begeleiding

Gedurende het hele traject van 18 maanden is een persoonlijke begeleider betrokken bij de deelnemers. Doel van deze begeleiding is om een aantal individuele leerdoelen te formuleren, deze te volgen en te realiseren. Ook blijven de deelnemers zo betrokken bij het traject en kunnen knelpunten snel worden opgelost. De begeleider is een professionele kracht die wordt bijgestaan door stagiaires. Gedurende het traject worden minimaal vier individuele gesprekken gevoerd:

1. Intakegesprek bij aanvang.
2. Een gesprek over een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Zie ook *bijlage 5* voor een voorbeeld van een POP. Dit gesprek vindt plaats ongeveer acht weken na de start van het traject en hierin formuleert de deelnemer een aantal individuele leerdoelen. Voorbeelden van een leerdoel: 'in staat zijn om digitaal contact te kunnen leggen met familie in Turkije', 'aan de slag als vrijwilliger' of 'beter om kunnen gaan met de financiën'.
3. Een tussentijdse evaluatie. Hierin kijkt de deelnemer terug, bespreekt wat goed gaat en wat hij wil verbeteren.
4. Een eindevaluatie over hoe verder. Het traject kan hierna worden afgerond, maar er kunnen ook afspraken worden gemaakt over hoe de deelnemer na beëindiging nog kan terugvallen op de organisatie. Bijvoorbeeld in de vorm van een huiskamerproject, samen koken of samen wandelen.



5. Daar waar dat nuttig of nodig is voor de deelnemer of begeleider vinden gedurende het hele traject aanvullende informele gesprekken plaats. Deze zijn van grote waarde omdat de mannen juist dan op een ongedwongen manier veel los laten. De begeleider bespreekt mogelijke knelpunten in een vier-wekelijkse begeleidersoverleg. Hier vindt ook collegiale ondersteuning en afstemming plaats.

E. Vervolgcurssussen

Doel van de vervolgcurssussen is activiteiten te ontwikkelen die zijn toegesneden op de kenmerken en het niveau van de doelgroep. Bijvoorbeeld bijeenkomsten over vaderschap, mantelzorg, sport, fotografie, theater maken of een cursus over vrijwilligerswerk. Deze activiteiten dragen bij aan het hoofddoel van de interventie Gouden Mannen: het blijvend verbeteren van de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en participatie van de doelgroep, waardoor hun sociaal isolement wordt verminderd en hun zelfrespect toeneemt.

De organisatie heeft de volgende vervolgactiviteiten één of meerdere keren georganiseerd. Over details en verdere ervaringen met deze activiteiten kan contact worden opgenomen met Kantara. Ook kunnen organisaties die met de interventie aan de slag gaan zelf vervolgactiviteiten ontwikkelen die zijn afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de mannen.

Vaderschap

Het doel van deze training is vaders met een migrantenachtergrond bewust te maken van hun rol als vader en de betekenis daarvan voor hun kinderen. Ook draagt de training bij aan de bewustwording van hun positie als man in de Nederlandse samenleving en de rollen die zij willen vervullen als man, vader en echtgenoot. In twee bijeenkomsten gaan vaders met elkaar in

gesprek over de invloed van migratie op het vaderschap. Daarna wordt een weekend georganiseerd in Noordwijk waarin de vaders worden uitgedaagd om de eigen vaderrol verder te onderzoeken. Met behulp van theater vormen worden scènes uit de werkelijkheid uitgespeeld en daarna besproken. Vervolgens komt de groep nog een keer samen voor de nabespreking van het weekend en de persoonlijke doelen.

Zwemmen

Doel van de cursus is om mannen letterlijk in beweging te krijgen. Het is ook een antwoord op de grote behoefte van mannen om te sporten.

Sportactiviteiten

Doel is om de mannen in beweging te krijgen én om te zorgen dat zij zelf de verantwoordelijkheid nemen voor de continuïteit van de activiteiten. Als vervolg op de zwemcursus worden wekelijks sportactiviteiten aangeboden; een sportschool stelt hiervoor een ruimte en begeleiding beschikbaar. De mannen nemen wekelijks deel gedurende een half jaar en betalen een kleine eigen bijdrage. Streven is om de deelnemers ook te leren om trainingsschema's over te dragen aan nieuwe deelnemers. Voor de toekomst kan samen met de sportschool en een diëtist gekeken worden hoe de mannen te stimuleren zijn tot meer bewegen en gezond eten.

Film maken

Doel is het vergroten van het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn van de mannen. In samenwerking met Buurt-tv maken de mannen een promotiefilm over Gouden Mannen. In een workshop leren ze een camera bedienen, regisseren, monteren en interviews afnemen. Daarna gaan zij aan de slag om zelf de film te maken; ook hebben ze de mogelijkheid om als vrijwilliger te gaan werken bij de Buurt-tv. Een korte versie van de gemaakte film is te vinden op: <http://bit.ly/Kantara-documentaireGoudenMannen>. Een lange versie op: <http://bit.ly/GoudenMannendocumentaireLang>.

Theater maken

Doel is het verhogen van de spreekvaardigheid en het verhogen van het zelfvertrouwen van de mannen. In samenwerking met een werkplaats voor theaterprojecten werken de mannen aan een theaterstuk waarin hun levensverhalen zijn verwerkt. In de voorbereiding delen zij hun verhalen over vroeger met elkaar en smeden zo een vertrouwensband. Het spreken en het oefenen van de Nederlandse taal staat centraal tijdens de voorbereiding, daarnaast ligt de focus op een goede basishouding en het zich verstaanbaar maken voor een publiek. De verhalen worden verwerkt in een theatervoorstelling die ze presenteren aan het publiek.

Ruimte in je portemonnee

Doel is om de financiële redzaamheid van de doelgroep te vergroten. De deelnemers krijgen onder andere inzicht in hun financiën, leren rondkomen met hun maandbudget en leren plannen. In de groepsbijeenkomsten komen thema's aan de orde als gratis activiteiten in Amsterdam, ordenen van de administratie, tips voor (bij)baantjes en solliciteren, bespaartips en leren budgetteren. Persoonlijke problemen worden individueel besproken, bijvoorbeeld het aanvragen van DigiD, bellen met de zorgverzekeraar, brieven lezen en beantwoorden of belastingzaken.

Gouden Gidsen

Doel is om Gouden Mannen in te zetten bij het vergroten van de zelfredzaamheid van andere, oudere migrantenmannen in de straat, buurt, stadsdeel of wijk. Gouden Gidsen hebben daarbij de rol van maatje en mentor. Het kan gaan om activiteiten als een huisbezoek, bezoek aan dementerende ouderen, ontspannende activiteiten, begeleiding bij een doktersbezoek of financieel-administratieve hulp. De vraag naar deze activiteiten kan komen vanuit de deelnemers aan de interventie, vanuit de wijkbewoners of vanuit professionals werkzaam binnen zorg- en welzijnsorganisaties in de betreffende wijk of stadsdeel.

Werken als vrijwilliger

Doel is de mannen te helpen passend vrijwilligerswerk te vinden in hun eigen buurt. Tijdens de cursus wordt met de mannen nagedacht over hun kwaliteiten en vaardigheden, worden ze getraind in het voeren van een sollicitatiegesprek voor vrijwilligersfuncties, krijgen ze een overzicht van de beschikbare vacatures voor vrijwilligers en leren ze hoe en waar deze zelf te zoeken. Daarnaast worden plaatsen waar vrijwilligerswerk kan worden gedaan, bezocht. Streven is dat iedere deelnemer na afloop van deze cursus vrijwilligerswerk heeft gevonden dat hij tenminste één keer per week in eigen buurt kan verrichten, voor tenminste één jaar.

Dialoog met vrouwen

Doel is een brug te slaan tussen mannen en vrouwen en ze nader tot elkaar te laten komen. In dialoogbijeenkomsten met maximaal negen mannen en vrouwen van verschillende sociale en culturele achtergronden spreken mannen en vrouwen elkaar over thema's als opvoeding, radicalisering, emancipatie en vrijheid.

F. Uitstroom/doorstroom

Na afloop van het traject van achttien maanden (de basis cursus en één of meerdere vervolgcursussen) geldt dat een klein aantal mannen uitstroomt naar een vrijwilligersfunctie bij een vrijwilligersorganisatie waarmee zij gedurende het traject in aanraking zijn gekomen. Helaas gaat het hierbij slechts om een klein aantal mannen: vanuit het vrijwilligerswerk kan vaak niet de specifieke aandacht en opvang worden geboden die deze groep vrijwilligers nodig heeft.

Een aantal mannen gaat aan de slag als vrijwilliger bij de organisatie om nieuwe groepen mannen te werven en begeleiden. Zij zijn ambassadeur voor het traject en een voorbeeld voor de mannen in de nieuwe groepen. Omdat zij uit ervaring weten wat er kan spelen in een groep zijn zij ook van grote waarde voor de trainers en begeleiders van de groepen.

Voor de andere mannen is het de vraag hoe zij actief kunnen blijven in de wijk zonder volledig verbonden te blijven aan de organisatie. Het is zoeken naar een semipermanente band: de organisatie wil de mannen graag losweken, maar tegelijkertijd ook niet uit het oog verliezen en ondersteuning blijven bieden waar nodig. Ook de mannen zelf willen de binding niet verliezen: ze zijn er trots op om Gouden Man te zijn en voelen zich als een vereniging. Om gehoor te geven aan het gevoel van binding spreekt de organisatie bewust niet van uitstroom, maar van doorstroom.

Naast de genoemde mogelijkheden van vrijwilligerswerk en het ambassadeurschap ontwikkelt Kantara in 2017 vier vormen van uitstroom/doorstroom:

1. 'Uitstroom/doorstroom' als onderdeel van de interventie

Om de mannen beter klaar te stomen voor de uitstroom/doorstroom wordt gebruik gemaakt van de laatste drie maanden in het traject van de interventie. De mannen die daar aan toe zijn, krijgen dan het onderdeel 'uitstroom' aangeboden. Voortbordurend op de vaardigheden die zijn opgedaan in Sociaal Vaardig gaan ze de wijk in om te onderzoeken wat daar te doen is en welke mogelijkheden voor dagbesteding er zijn buiten de interventie.

2. Doorontwikkeling van de reguliere uitstroom

Om de mannen uit te laten stromen en tegelijkertijd de gelegenheid te bieden terug te vallen op de organisatie als dat nodig is, verkent de organisatie de mogelijkheden om bijvoorbeeld een wandelgroep, een kookgroep of het onderhoud van een stadstuin of stadsboerderij te organiseren. Zo kan een stadsboerderij vrijwilligerswerk aanbieden in de vorm van tuinieren, het verzorgen van de dieren of het begeleiden van activiteiten. Tegelijkertijd kan het ook een ontmoetingsplaats zijn voor de mannen, bijvoorbeeld als startpunt van hun wandelgroep. Op deze manier kan de organisatie het (welzijns)aanbod in de wijk verbinden met de groepen mannen.

3. De Gouden Buurtkamer

Ambitie is om een eigen Gouden Buurtkamer te starten. Hierin kunnen de mannen samenkomen en zelf activiteiten of clubjes opstarten onder begeleiding van de organisatie. Om vervolgens definitief door te kunnen groeien naar 'buiten Gouden Mannen'. Idee is dat de mannen ook de wijk ingaan en buurtbewoners bij hun activiteiten en clubjes betrekken, om zo de sociale cohesie in de wijk te vergroten. Daarnaast kan de Gouden Buurtkamer een basis zijn voor de Gouden Gidsen, die de mannen ondersteunen bij hun activiteiten.

4. Aanbod aan samenwerkingspartners

Een groep mannen kan doorstromen naar een organisatie die nog geen ervaring heeft met de doelgroep en die de interventie wil 'adopteren'. Kantara doet dan een trainingsaanbod aan deze samenwerkingspartners: een stoomcursus in het boeien en binden van Gouden Mannen.

De heer Hamadi:

"De cursus heeft mij geholpen anders te kijken naar de maatschappij. Vóór deze cursus en na het stoppen met werken op Schiphol ben ik terecht gekomen in een dichte cirkel. Het was een belangrijke verandering in mijn leven. Ik maakte me zorgen over mijn toekomst en die van mijn kinderen. Ik heb het gevoel gekregen door niet meer te werken dat het afgelopen was met mij. Via de cursus heb ik mijn enthousiasme terug gekregen en wil nu meer doen. Mijn wil om te werken en iets te betekenen voor de maatschappij is hierdoor groter geworden. Ik heb het gevoel terug te pakken wat van mij is afgepakt. Want er zijn talloze dingen te doen. Thuis zitten is een ramp en heeft mij niet goed gedaan."

2.2 Benodigde competenties van de uitvoerder

Het team van de organisatie

Het projectteam van Kantara dat de interventie uitvoert bestaat uit een verrassend kleine professionele staf. Er zijn vier professionele krachten, samen 1,2 fte. Het gaat om een projectleider, een coördinator programmering/trainer, een coördinator begeleiding/persoonlijk begeleider/coach en een ondersteunende projectmedewerker.

Daarnaast zijn er vaste vrijwilligers: onder andere een begeleider ICT, gastheer (M/V), begeleider Taal, docent Taal & Computer en Docent Sociale Vaardigheden. Ook een aantal bestuursleden is op vrijwillige basis actief in de programma ontwikkeling, fondsenwerving, netwerken en begeleiding en coaching van de professionele staf.

In 2016 zijn vier stagiaires actief, op mbo- en hbo-niveau. Ten slotte leveren ook de mannen die hebben deelgenomen aan het traject Gouden Mannen een bijdrage aan de uitvoering van het programma.

Inzet van aanvullende, externe deskundigheid

Gezien de grootte van de problematiek en de geringe omvang van het team heeft de organisatie behoefte aan externe deskundigheid. Deze wordt onder andere geleverd door docenten

Deelnemers Gouden Mannen, uitgelicht door Kantara

De heer Mahmood

“Meneer Mahmood is bij ons terecht gekomen via een maatschappelijk werkster uit IJburg. Deze hulpverleenster had via via van ons programma Gouden Mannen gehoord. Meneer Mahmood werd door haar aangemeld met het signaal dat het erg slecht met hem ging. Hij praatte weinig, zocht geen contact met de buitenwereld, het ging slecht in de relatie met zijn vrouw en hij voelde zich somber. Na een aantal keer bij ons meegelopen te hebben, zag je langzamerhand weer wat glinstering in zijn ogen. Je kon zien dat hij zich steeds beter ging voelen en meer contact maakte met zijn omgeving. Ook zag je langzaam een lach terugkomen. Gelukkig zijn wij als programma niet de enigen die deze bijzondere veranderingen zien. De maatschappelijk werkster belde ons na een tijdje op en vroeg: ‘Wat hebben jullie met deze meneer gedaan?! Hij loopt nu weer hand in hand met zijn vrouw! En hij lacht weer!’”

De heer Ghafry

“Meneer Ghafry is via POH-GGZ (de praktijkondersteuner bij de huisarts op het gebied van Geestelijke Gezondheidszorg) bij de interventie Gouden Mannen terecht gekomen. Ghafry kwam binnen met depressieve klachten. Hij gaf ook aan erg somber te zijn door verschillende gebeurtenissen in zijn leven. Via de cursussen Meer Mens en Sociaal Vaardig zag je dat hij langzaam opkrabbelde. Na een tijdje zag je zijn lach terug en had hij vrienden gemaakt met medecursisten. Meneer Ghafry heeft ons meerdere malen hartelijk bedankt, omdat hij zich weer stukken beter voelt. Op dit moment doet hij vrijwilligerswerk bij een welzijnsinstelling. We hopen hem nog vaak terug te zien.”



van hbo-instellingen die als vrijwilliger een professionaliseringstraject opzetten voor het team. Thema's zijn oplossingsgericht werken, integraal sociaal werk, eigen kracht, generalistisch werken en het gebruik van het netwerk van zowel cliënt als professional. Een Buurtwinkel voor Onderwijs, Onderzoek en Talentontwikkeling (BOOT) verzorgt een tweewekelijkse intervisie waar de stagiaires van de interventie aan deelnemen.

Een docent van het ROC Amsterdam geeft een deel van de lessen Taal en levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het curriculum. Het ROC ondersteunt daarnaast de organisatie inhoudelijk en facilitair. Zo kunnen de deelnemers zelfstandig werken in één van de computerruimtes van het ROC.

Opleiding

De professionele staf heeft een academische of hbo-opleiding in de sociaal-maatschappelijke richting. Sommigen hebben een achtergrond of opleiding als docent/trainer maar dit wordt niet gezien als een noodzakelijkheid. De lessen zijn namelijk laagdrempelig en met de juiste vaardigheden goed te geven. Belangrijkste eigenschappen van de staf zijn het kunnen geven van aandacht en de vaardigheid om met de doelgroep om te kunnen gaan.

De stagiaires hebben een opleiding Maatschappelijk Werk op hbo- of mbo-niveau. Zij doen de voorbereidingen voor de training en geven tijdens de training individuele begeleiding aan de mannen. Ook geven zij – mede – vorm aan de trainingen, rekening houdend met het niveau van de groep, de actualiteit en de wensen vanuit de groep. De stagiaires kijken mee en oefenen met het voeren van intakegesprekken en individuele gesprekken met de mannen en sluiten aan bij de gesprekken en bij verschillende overleggen. Sommige stagiaires blijven na hun stage actief als vrijwilliger of als professionele staf.

Omdat zij een grote verantwoordelijkheid hebben in het begeleiden van de groepen en omdat de organisatie bewust geen vastgelegde stap-voor-stap interventie wil hanteren, rust er een zware taak op de schouders van de stagiaires. Daarom organiseert Kantara voor hen een introductieweek met meekijken met de trainingen, werken met mannen en vooral het overbrengen en zich eigen maken van de visie en manier van werken van de organisatie. In 2016 is gestart met deze introductieweek en het streven is om nog vijf keer per jaar – in de rustigere periode van de schoolvakanties – een verdiepingsmiddag te organiseren voor zowel staf als stagiaires.

Competenties

Naast opleiding zijn voor dit type werk ook specifieke vaardigheden en competenties van belang. Want de richting van de interventie is wel duidelijk, maar de begeleiders moeten zelf concrete invulling geven aan de bijeenkomsten en cursussen, al naar gelang het niveau en de behoefte van de doelgroep. Dit vraagt van trainers en stagiaires een grote creativiteit, flexibiliteit en een goed contact met en inzicht in de verschillende doelgroepen.

De trainer en stagiaires moeten daarnaast ook in staat zijn om – soms letterlijk en soms cultureel – te kunnen vertalen. Dit betekent dat het beheersen van de taal die in Turkije, Suriname of Marokko wordt gesproken een grote pré is voor trainer en stagiaires.

Uitgangspunt van de organisatie is dat de trainers en begeleiders om moeten kunnen gaan met de doelgroep en in de bijeenkomsten Nederlandse waarden en normen kunnen hanteren en uitdragen. Daarom is het belangrijk dat alle teamleden werken vanuit dezelfde missie en visie, namelijk dat de mannen geacht worden stappen te zetten en actief te werken aan hun eigen ontwikkeling. Dit is onderdeel van de hierboven genoemde introductieweek.

Ten slotte heeft de organisatie ervaren dat een trainer of stagiaire met eenzelfde achtergrond als de groep niet goed werkt: zij kunnen teveel meegaan in de emoties en negatieve houding van de mannen. Pluspunt voor een trainer of stagiaire is dus dat deze een andere achtergrond heeft dan de doelgroep en 'neutraal' is.

2.3 Randvoorwaarden voor toepassing

Er zijn veel randvoorwaarden te formuleren voor een goede toepassing van de interventie. Kort samengevat gaat het om de volgende drie hoofdvorwaarden:

Samenwerking met organisaties in de wijk

Cruciaal voor het succes van de interventie is het feit dat de uitvoerende organisatie geworteld is en een netwerk heeft in de betreffende wijk, stadsdeel of gemeente. Samenwerking en afstemming is noodzakelijk met organisaties voor welzijn en maatschappelijk werk, buurthuizen, sociale wijkteams, huisartsen, de Sociale Dienst, vrijwilligersorganisaties, de vrijwilligerscentrale, een zorg- of kinderboerderij, lokale musea of GGZ-organisaties. Zij kunnen de mannen doorverwijzen naar de interventie en tegelijkertijd samen met de organisatie die de interventie uitvoert onderzoeken hoe en waar ze elkaar kunnen versterken. Twee voorbeelden vanuit Kantara:

Stichting Blick op Talent

De Stichting Blick op Talent maakt werk van onbenut multicultureel talent en zorgt voor succesvolle participatie in de samenleving. Zij zoeken naar passende activiteiten, vrijwilligerswerk of betaald werk. De mannen die klaar zijn voor participatie in de vorm van werk of vrijwilligerswerk worden naar deze stichting doorverwezen. Andersom verwijst Blick op Talent mannen door die beter passen in het traject van Kantara.

Stichting Mantelzorg en Dementie

Deze stichting integreert het thema mantelzorg in de basis cursus. Ook zijn er plannen om voor de mannen vrijwilligersfuncties te creëren, zoals buschauffeur of gastheer voor de ouderen binnen de organisatie.

Financiering

Voor de financiering van de interventie zal in veel gevallen een beroep gedaan worden op de gemeente of op fondsen. Voor de uitvoerende organisatie is het belangrijk om goed contact te onderhouden met deze financiers en ze te betrekken bij activiteiten of bijeenkomsten die een indruk geven van hoe de interventie in de praktijk werkt. Ook is het belangrijk om in de fondsaanvragen input en output zo goed mogelijk te kwantificeren.

Het is een gegeven dat financiering in de meeste gevallen slechts voor een beperkt aantal jaren wordt verstrekt. Continue investeren in huidige en nieuwe relaties met financiers is daarom een randvoorwaarde voor succesvolle implementatie van de interventie.

Betrokken medewerkers

Het werken met en voor deze specifieke doelgroep vraagt niet alleen om professionele vaardigheden van de medewerkers (betaald en vrijwillig), maar ook een bijzonder grote betrokkenheid en de wens om iets te willen bereiken voor en met de mannen. Het succes van de interventie is dan ook onlosmakelijk gekoppeld aan de drive, inzet en betrokkenheid van alle medewerkers.

2.4 De kosten

Omdat de organisatie al sinds 2011 aan de slag is met de interventie en een nog langere historie heeft in de wijk, is een totaaloverzicht van kosten voor de ontwikkeling en implementatie van de interventie vanaf het eerste begin niet te geven.

De organisatie heeft in de loop van jaren wel veel ervaring opgebouwd in het begroten van de kosten voor de diverse onderdelen en voor verschillende financiers. Zo zijn er voor 2017 een aantal modules gedetailleerd uitgewerkt, zie hiervoor [bijlage 6](#).

De grootste kostenpost bestaat uit personele kosten. De organisatie hanteert hiervoor een uurtarief dat varieert van € 37,50 tot € 47,50. De uren worden ingezet voor het geven van de trainingen, het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten, contact met de mannen van de doelgroep, het voeren van netwerkgesprekken, opzetten van samenwerkingsverbanden, training en coördinatie van en overleg met stagiaires en vrijwilligers, monitoring, verslaglegging en administratie.



Daarnaast zijn er kosten voor de huur van locaties en de huur of aanschaf van materialen, reiskosten, vrijwilligersvergoedingen, onkosten van externe partijen en de kosten voor koffie, thee, versnaperingen etc.

Wensen voor de toekomst

De organisatie heeft voor de toekomst de volgende wensen:

- * Een verdere verdieping van het profiel van de doelgroep, o.a. richting GGZ-problematiek. Kernvraag is dan: hoe kan de organisatie mannen uit de doelgroep met GGZ-problematiek het beste begeleiden? Het gaat om problematiek variërend van lichte depressie tot hele zware GGZ-problematiek.
- * Een MKBA (maatschappelijke kosten-baten analyse). Wat is de impact, wat verandert er door de inzet van de methodiek, wat wordt er bespaard aan kosten? En wat kost het als er niets aan wordt gedaan?
- * Een verder ontwikkeld digitaal klantvolgsysteem.
- * Een gedetailleerde en onderbouwde kostprijsberekening, op basis waarvan de organisatie in gesprek kan gaan met financiers en fondsen.
- * Meer kennis en inzicht in wat er met de mannen gebeurt die het traject hebben afgesloten.
- * Ondersteuning en advies bieden aan organisaties die met de interventie aan de slag willen.

Ten slotte

Zie [bijlage 7](#) voor een link naar het filmpje dat in 2015 is gemaakt door de deelnemers aan de interventie. En [bijlage 8](#) voor een "pitch" van de interventie.



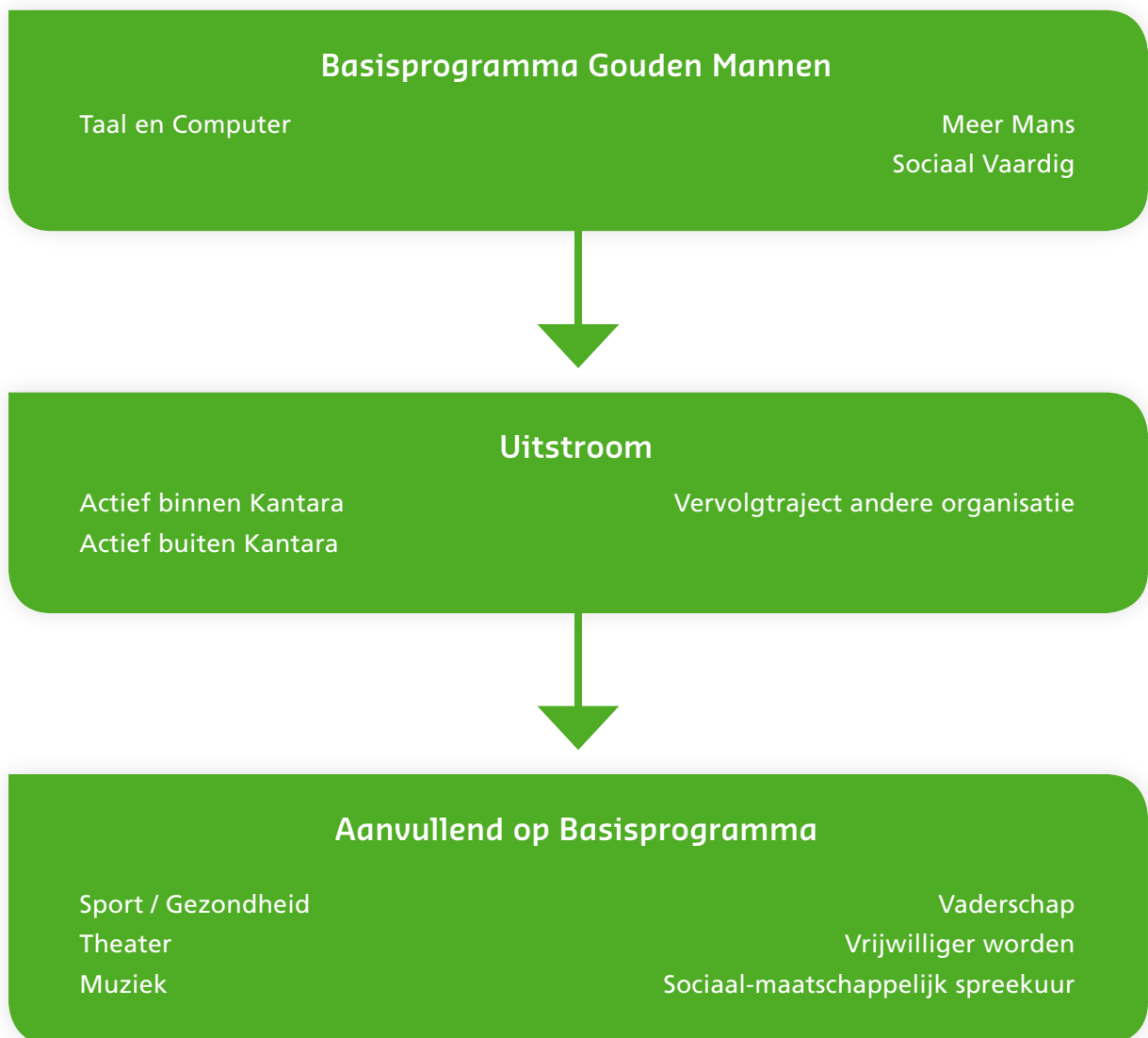
Literatuur

- 1 *Bidden en Boodschappen doen*, een onderzoek naar de emancipatie van laagopgeleide allochtone mannen in Amsterdam, Bureau voor Maatschappelijke Ontwikkeling, 2006.
- 2 *Mannen en Intake*, Jack van der Loo, 1997, Utrecht: TransAct.
- 3 *Man 2.0 in uitvoering*. Onderzoek naar Nederlandse projecten gericht op de participatie en emancipatie van laagopgeleide sociaal geïsoleerde mannen. Marleen van der Haar, Iris van Huis, Mieke Verloo. Onderzoek in opdracht van het Oranje Fonds, 2014.
- 4 *Man actief*, activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie, Methodiekbeschrijving, Perihan Utlu (Vizyon) en Wil Verschoor (Movisie), Utrecht 2009.

Bijlage 1

Schematisch overzicht van de interventie Gouden Mannen

Iedere deelnemer volgt het basisprogramma. Vervolgens kan hij een aanvullend programma volgen. Op het moment van uitstroom zal in samenspraak met de deelnemer gekozen worden voor een activiteit binnen en/of buiten het programma.



Bijlage 2

Aantal deelnemers en resultaten 2013-2016

Om een indruk te geven van het aantal deelnemers en de resultaten is hieronder een overzicht opgenomen van de jaren 2013 tot en met 2016. Daarin is het unieke aantal bereikte mannen genoemd; in totaal worden meer mannen begeleid.

Overzicht 2013

Product	Eenheid	Aantal deelnemers	Aantal cursussen
Persoonlijk Ontwikkelplan	Begeleiding	46	
Meer Man(s)	Cursusdeelnemers	37	3
Sociale Vaardigheden	Cursusdeelnemers	13	1
Vaderschap	Cursusdeelnemers	14	1
Muziekgroep	Cursusdeelnemers	2	Doorlopend
Spreekuur	Unieke cliënten	39	Doorlopend
Spreekuur	Aantal gesprekken	89	
Bemiddeling naar (vrijwilligers) werk/andere activiteiten	Bemiddeling	8	

Overzicht 2014

Product	Eenheid	Aantal deelnemers	Aantal cursussen
Persoonlijk Ontwikkelplan	Begeleiding	97	
Meer Man(s)	Cursusdeelnemers	36	3
Sociale Vaardigheden	Cursusdeelnemers	17	2
Taal & Computercursus	Cursusdeelnemers	40	Doorlopend
Muziekgroep	Cursusdeelnemers	2	Doorlopend
Cursus Vrijwilligerswerk	Cursusdeelnemers	6	1
Zwemcursus	Cursusdeelnemers	30	2
Multimediaproject	Cursusdeelnemers	3	1
Spreekuur	Unieke cliënten	49	Doorlopend
Spreekuur	Aantal gesprekken	134	
Bemiddeling naar (vrijwilligers) werk/andere activiteiten	Bemiddeling	12	

Overzicht 2015

Product	Eenheid	Aantal deelnemers	Aantal cursussen
Persoonlijk Ontwikkelplan	Begeleiding	61	
Meer Man(s)	Cursusdeelnemers	13	2
Sociale Vaardigheden	Cursusdeelnemers	10	1
Taal & Computercursus	Cursusdeelnemers	50	Doorlopend/ wekelijks
Muziekgroep	Cursusdeelnemers	2	Doorlopend/ wekelijks
Sportcursus	Cursusdeelnemers	16	2
Multimediaproject	Cursusdeelnemers	3	1
Theater	Cursusdeelnemers	3	1
Spreekuur	Unieke cliënten	59	Doorlopend/ wekelijks
Spreekuur	Aantal gesprekken	159	
Bemiddeling naar (vrijwilligers) werk/andere activiteiten	Bemiddeling	8	

Overzicht 2016

Cijfers inclusief instroom deelnemers voorgaande jaren én 2016

Product	Eenheid	Aantal deelnemers
Persoonlijk Ontwikkelplan	Begeleiding	84
Basisprogramma (Taal en Computer/ Sociaal Vaardig/ Meer Mans)	Individuele deelnemers	53
Aanvullend programma	Individuele deelnemers	35
Theater	Cursusdeelnemers	2
Sport	Cursusdeelnemers	15
Muziek	Cursusdeelnemers	2
Schrijven over de buurt 1	Cursusdeelnemers	15
Schrijven over de buurt 2	Cursusdeelnemers	15
Brieven schrijven	Cursusdeelnemers	7
Ruimte In Je Portemonnee	Cursusdeelnemers	14
Gouden Gidsen (zijn geen Gouden Mannen)	Deelnemers	12
Sollicitatietraining	Deelnemers	4
Aantal excursies	Aantal keer	8
Aantal deelnemers excursies	Deelnemers	78

Maatschappelijk Spreekuur Gouden Mannen 2016: 111 zaken behandeld, 148 gesprekken

Bijlage 3

Folder Gouden Mannen

Gouden Mannen

"Door Gouden Mannen ben ik gaan praten. Weet ik meer over mezelf, ken ik mezelf. Voel ik me gehoord, begrepen. Heb ik nieuwe vrienden. Praat ik meer met m'n kinderen. Help ik ze met hun huiswerk. Het ik beter op mijn gezondheid. Door Gouden Mannen doe ik weer mee."

"Altın adamları sayesinde duygularımı ifade edebiliyorum. Kendim hakkımda daha fazla bilgim var, kendimi tanıyorum.

Beni dinliyorlar, anlıyorlar. Yeni arkadaşlar edindim. Çocuklarımla daha fazla konuşuyorum. Ev ödevlerinde onlara yardım ediyorum. Sağlığıma daha fazla dikkat ediyorum. Altın adamları sayesinde tekrar hayata başladım."

بفضل "رجال من ذهب"، بدأت أتكلم، وازددت أكثر تعرفاً على نفسي، و صرفت نفسي. أحسست بأن هناك من يستمع إلي ويتفهمني. اكتسبت أصدقاء جددًا، صرت أتكلم أكثر مع أبنائي وأساعدهم في إنجاز واجباتهم المنزلية. أصبحت أكثر عناية بصحتي. بفضل مشروع "رجال من ذهب" صرتُ مشاركاً من جديد.

"Als ik thuis ben heb ik geen zin om te leren. Thuis heb ik geen zin om iets te gaan doen, ik durf het niet. Ik heb wel een computer maar ik heb geen zin om hem aan te zetten. Hier bij Gouden Mannen krijg ik wel zin. Hier ik heb wel zin om te leren. Hier durf ik wel."



Abdellatif Nedane (56) - Oud-deelnemer

Stichting Kantara Brug organiseert het programma Gouden Mannen. Het programma bestaat uit een aantal cursussen, waarbij u door middel van leerzame trainingen en met persoonlijke begeleiding aan de slag gaat om uw talenten en kwaliteiten te verbreden.

Verloop van het programma

Met uw begeleider bekijkt u waar u goed in bent en wat u tijdens het programma wilt gaan leren. U leert samen met andere mannen. Bijvoorbeeld e-mails schrijven op de computer, beter Nederlands

"Veel mensen krijgen ruzie thuis omdat ze hun kinderen niet goed begrijpen. Wij als ouders hebben onze tijd, kinderen hebben hun eigen tijd. We moeten onze kinderen laten leven in hun eigen tijd. Als op de cursus een docent iets vertelt ga je daar nog niet meteen wat mee doen. Pas na een tijdje, als je thuis zit en nadenkt, dan begrijp je wat je ermee kunt doen. Als je oud bent betekent het nog niet dat je niets meer kunt leren. Je kunt iedere dag nog iets leren. Deze cursus is goed voor mensen, mensen laten elkaar niet in de steek. Ik vind het knap dat de stichting dit allemaal doet."



Mohammed el Habssati (67) - Oud-deelnemer



Vragen over politiek tijdens een excursie naar Den Haag

spreeken, goed kunnen omgaan met mensen aan een balie of beter met stress omgaan. Daarvoor kunt u meedoen aan diverse cursussen, zoals een taal- en Computercursus maar ook een sportcursus. Ook gaat u activiteiten organiseren zoals gezamenlijk koken en een bezoek aan de Tweede Kamer in Den Haag of museum.

Waar?

De cursussen worden gegeven op locaties dicht bij u in de buurt.

Vervolg

Tijdens de cursussen begeleiden we u door mee te denken over wat u nog meer kunt gaan doen. Hierbij kunt u danken aan het doen van een vervolgcursus, maar ook aan het vinden van vrijwilligerswerk.

Meedoen?

Wilt u weten of Gouden Mannen wat voor u is? Bel dan met **Magdy Khalil** op **06-41753476**, of stuur een e-mail naar: **magdy@kantara-brug.nl**



Spreekuur

Op woensdagmiddag bieden wij een spreekuur aan waar u met al uw vragen terecht kunt.

Bijlage 4

Intakeformulier Gouden Mannen

Personalia:

Naam:	
Adres:	
Postcode:	
Woonplaats:	
Telefoonnummer:	
Geboortedatum:	
Geboorteplaats:	
Geboorteland:	
Sofinummer:	
Nationaliteit:	
Email:	
Cursus:	
Datum intake:	
Intaker:	
Begeleider:	
Verwijzer: naam persoon en organisatie	
Klantcode:	

Algemene vragen:

Scholing en opleidingen:

Werk/vrijwilligerswerk:

Persoonlijke vragen:

Migratieverleden (indien van toepassing, hoe lang in Nederland, hoe hier gekomen)

Korte beschrijving thuissituatie (soort woning, alleenstaand, partner, kinderen, anderen, huisdieren):

Korte beschrijving leefsituatie (bent u in een relatie, gescheiden, op zoek naar nieuwe relatie?)

Korte beschrijving leefstijl/gezondheid (gebruikt u medicijnen, wordt u ergens voor behandeld?)

Wat is voor u op dit moment belangrijk, wat interesseert u op dit moment?
(Bijv. hobby's, werk zoeken, politiek sport etc.)

Staat u ervoor open om tijdens of na deze cursus een actievere rol te vervullen in de vorm van bijv. activiteiten/vrijwilligerswerk/actievere rol in het gezin:

Traject afspraken:

Plan van aanpak:

Actiepunten (op datum):

Opmerkingen begeleider:

Bijlage 5

Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)

Leefdomein	Wat doe je wel/niet	Niet zelfredzaam	Beperkt zelfredzaam	Voldoende zelfredzaam
Sociaal netwerk	<p>Heb je contact met</p> <p>Familie</p> <p>Vrienden</p> <p>Buren</p> <p>Andere personen</p> <p>Hoe vaak heb je dit contact</p> <p>Hoe vind je dit contact</p> <p>Zoek jij contact of doet de ander dat</p> <p>Wil je meer contact</p> <p>Wil je andere contacten en met wie</p> <p>Waarderen andere mensen je en heb je leuke contacten</p>			
Maatschappelijke participatie	<p>Wat doe je buiten de deur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hobby's • Vereniging • Vrijwilligerswerk • Zorg voor anderen • Activiteiten DWI • Studie/scholing/cursus 			
Activiteiten dagelijks leven (ADL)	<p>Elke dag ontbijt/warm eten</p> <p>Boodschappen doen</p> <p>Wassen, scheren, kapper</p> <p>Wassen van kleren/dragen schone kleren</p> <p>Beweeg je/of sport je</p> <p>Huis schoonmaken, vuilnis opruimen</p> <p>Administratie/post bijhouden</p> <p>Kun je je verplaatsen (vervoer)</p> <p>Letten op eigen gezondheid</p>			
Tijdsbesteding	<p>Hoe lang slaap je</p> <p>Slaap je dag of nacht</p> <p>Hoe laat sta je op</p> <p>Vind je het moeilijk op te staan</p> <p>Maak je plannen voor de dag</p> <p>Lukken je plannen voor de dag</p> <p>Heb je hobby's</p> <p>Heb je hobby's binnen of buitenshuis</p>			

Bijlage 6

Gedetailleerde kosten van een aantal modules

Module Instroom 2017

Module onderdeel:	Uren	Uurtarief	Totaal
Coördinatie instroom procedure (uitgaan van 30 aanmeldingen) Contact maken met aanmeldingen, contact onderhouden netwerk, monitoring intakeprocedure 0,75 uur x 30 aanmeldingen = 22,5 uur	22,5	€ 47,50	€ 1.068,75
Netwerkgesprekken (uitgaan van 25 gesprekken) 25 gesprekken x 1,5 uur (incl. reistijd) = 37,5 uur	37,5	€ 47,50	€ 1.781,25
Voorlichtingen netwerk (uitgaan van 10 voorlichtingen) 10 x 2 uur uitvoering (incl. reistijd), 10 x 1 uur voorbereiding; 10 x 1 uur verslaglegging = 40 uur	40	€ 47,50	€ 1900,-
Voorlichtingen doelgroep (uitgaan van 3 voorlichtingen) 3 x 2 uur uitvoering (incl. reistijd), 3 x 1 uur voorbereiding; 3 x 1 uur verslaglegging = 12 uur	12	€ 47,50	€ 570,-
Gesprekken eerstelijnszorg (uitgaan van minstens 10 gesprekken) 10 gesprekken x 1,5 uur (incl. reistijd) = 15 uur	15	€ 47,50	€ 712,50
Voorlichtingen eerstelijnszorg (uitgaan van minstens 2 voorlichtingen) 2 x 2 uur uitvoering (incl. reistijd), 2 x 1 uur voorbereiding; 2 x 1 uur verslaglegging = 8 uur	8	€ 47,50	€ 380,-
TOTAAL			€ 6.412,50,-

Module Uitstroom 2017 (de organisatie noemt dit "doorgroei" of "doorstroom")

Module onderdeel:	Uren	Uurtarief	Totaal
Onderzoek mogelijkheden Doorgroeien 10 netwerkgesprekken x 1,5 uur = 15 uur	15	€ 47,50	€ 712,50
Samenwerkingsverband starten 5 keer opzetten en onderhouden samenwerkingsverband x 3 uur = 15 uur	15	€ 47,50	€ 712,50
Plaatsingsgesprekken tussen deelnemer en netwerkpartner 16 deelnemers x 1,5 uur = 24	24	€ 47,50	€ 1.140,-
TOTAAL			€ 2.565,-

Module Gouden (Inloop)Huis 2017

Module onderdeel:	Uren	Uurtarief	Totaal
Onderzoek naar geschikte locatie Deskresearch en gesprekken: 10 uur	10	€ 47,50	€ 475,-
Coördinator Gouden Huis (fysieke locatie één dagdeel per week) Ondersteuning, coaching, begeleiding, monitoring: 4 uur x 52 weken = 208 uur	208	€ 47,50	€ 9.880,-
Coaching Gouden gasthe(e)ren Ondersteuning en overleggen: 3 uur x 12 maanden = 36	36	€ 47,50	€ 1.710,-
Vrijwilligersvergoeding voor 1 Gouden gastheer Vanuit basisbudget Gouden Mannen	208	€ 4,50 (max. 1500 p. jaar)	€ 0,-
Verwachte kosten huur en faciliteiten Per dagdeel huur: € 40,- x 52 dagdelen = € 2.080,- Per dagdeel koffie/thee/versnapering: € 10,- x 52 dagdelen = € 520,-			€ 2.600,-
TOTAAL			€ 14.665,-

Module Participatiebijeekkomsten met Dienst Werk Participatie en Inkomen (WPI) 2017

Module onderdeel :	Uren	Uurtarief	Totaal
Coördinatie en uitvoering participatiebijeekkomst Open Dag (3 keer) Per keer 15 uren x 3 bijeenkomsten = 45 uur	45	€ 47,50	€ 2.137,50,-
Coördinatie en uitvoering kleinschalige participatiebijeekkomsten (3 keer) Per keer 6 uren x 3 bijeenkomsten = 18 uur	18	€ 47,50	€ 855,-
Overleg tussen Kantara-Brug en WPI deelnemers participatiebijeekkomst 3 overleggen x 2,5 uur x 2 medewerkers = 15 uur	15	€ 47,50	€ 712,50
Voorlichting Gouden Mannen aan klantmanagers WPI 2 x 3 uur uitvoering, 2 x 1 uur voorbereiding; 2x 1 uur verslaglegging = 10 uur	10	€ 47,50	€ 475,-
Bespreken van individuele klanten tussen begeleider Kantara-Brug en WPI (uitgaande van 25 klanten) 2 gesprekken x 1 uur x 25 klanten = 50 uur	50	€ 47,50	€ 2.375,-
Individuele begeleiding deelnemers Gouden Mannen In totaal 5 uur per klant x 25 klanten = 125 uur (intake 1 uur, popgesprek 1 uur, tussenevaluaties (en/of evalueatie) 3 uur)	125	€ 47,50	€ 5.937,50,-
Monitoring en administratie per klant Inclusief 3 x casuïstiek overleg (per leerseizoen) = 3 x 3 uur uitvoering, 3 x 2 uur voorbereiding en verslaglegging	40	€ 47,50	€ 1.900,-
Algemene onkosten (huisvesting, faciliteiten, reiskosten etc)			€ 1.000,-
TOTAAL			€ 15.392,50

Module Dialoog met vrouwen 2017

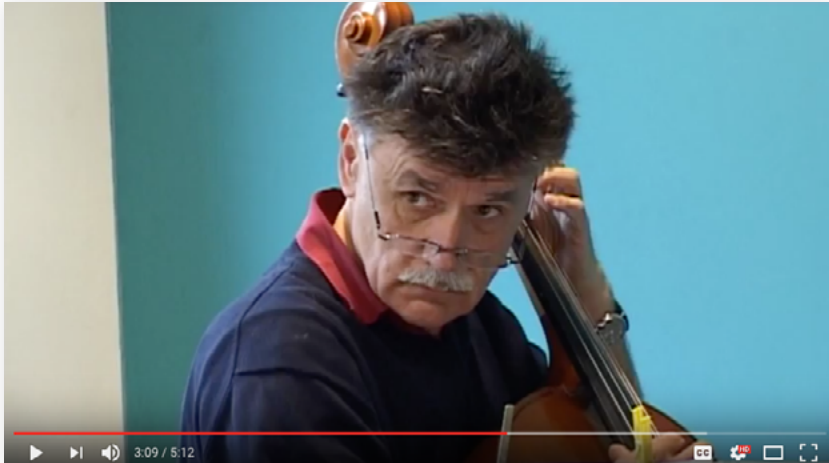
Module onderdeel:	Uren	Uurtarief	Totaal
Coördinatie module Dialoog met Vrouwen 2 uren per week x 26 weken = 52 uur	52	€ 47,50	€ 2.470,-
Uitvoering dialoogbijeenkomst (3 keer) Inclusief voorbereiding, evaluatie en verslaglegging, 6 uren x 3 bijeenkomsten x 2 gespreksleiders = 36 uur	36	€ 47,50	€ 1.710,-
Verslaglegging methodiek 6 uren in totaal	6	€ 47,50	€ 285,-
Onkosten externe partij (vb. Samen Sterk Vrouwen West)			€ 1.000,-
Algemene onkosten (huisvesting, faciliteiten, reiskosten etc)			€ 500,-
TOTAAL			€ 5965,-

Module Ruimte in je portemonnee 2017

Kostenpost	Toelichting	Bedrag
Uitvoering	Uurtarief € 37,50 x 8 uur per week 48 weken	€ 14.400,00
Vrijwilligers	€ 5 x 4 uur per week 48 weken	€ 960,00
Huisvestingskosten	Ruimte voor de training 40 x € 25	€ 1.000,00
Startpakket	ordner, tabbladen, kasboek, schrift, pen (20 deelnemers)	€ 150,00
Promotiemateriaal	Posters & Flyers voor 20 deelnemers	€ 300,00
Koffie & thee	€ 5 x 40 weken	€ 200,00
	TOTAAL	€ 17.010,00

Bijlage 7

Filmpje gemaakt door de deelnemers aan de interventie in 2015



www.youtube.com/watch?v=mSwu8Knc-ZA

Bijlage 8

Pitch van de interventie



www.youtube.com/watch?v=x95BEybtP9M



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken